

RELACIONES MULTIPLEMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO
FRAGMENTADO: IMPLICACIONES PSICOSOCIALES EN
PROFESIONALES

ALBA LUZ GIRALDO TAMAYO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI

2012

**RELACIONES MULTIEMPLEO Y CONDICIONES TRABAJO FRAGMENTADO:
IMPLICACIONES PSICOSOCIALES EN PROFESIONALES**

ALBA LUZ GIRALDO TAMAYO

Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título
de Magister en Psicología

DIRECTOR

ERICO RENTERÍA PÉREZ

Doctor en Psicología. Universidade de São Paulo, USP-SP, Brasil

Magíster en Psicología Social de la Pontificia Universidade Católica de São Paulo, Brasil

UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI

2012

Nota de Aceptación

Director

Erico Rentería Pérez.

Doctor en Psicología. Universidade de São Paulo - USP. Brasil

Profesor. Instituto de Psicología. Universidad del Valle. Cali - Colombia

Jurado

María Claudia Peralta. PhD.

Universidad Autónoma de Barcelona. España

Profesora. Universidad de la Sabana. Bogotá D.C - Colombia

Jurado

Alexandre Bonetti.

Doctor em Psicología. Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP. Brasil

Profesor. Universidade Estadual de Londrina- Brasil.

Santiago de Cali, Julio 13 de 2012

AGRADECIMIENTOS

Expreso mis agradecimientos a los profesionales que participaron de esta investigación por su tiempo, su información, sus reflexiones y su disponibilidad. Sus relatos constituyeron el eje principal de este estudio.

Agradezco también a la Profesora Ingrid Gómez como directora del Instituto de Psicología y a la Universidad del Valle por todo su colaboración.

Agradezco especialmente a Erico como director por su paciencia e incondicionalidad y de igual forma a Esperanza, ya que por el apoyo de ellos dos, este proceso culmina satisfactoriamente para mí, además de sus aportes en otras cuestiones de vida.

Agradezco también a mi familia por su acompañamiento y su apoyo incondicional en otros espacios y situaciones durante este proceso. Al igual que a todas las personas que me han aportado en mi formación.

RESUMEN

Las lógicas del trabajo de las últimas décadas implican debates en torno a las relaciones que las personas establecen en el mundo del trabajo debido a las significaciones sociales, psicológicas, económicas, culturales que éste tiene en la sociedad moderna. Formas de trabajo tales como *outsourcing*, trabajos de tiempos parciales, trabajo asociado, involucra relaciones tipo multiempleo que generan nuevos sentidos frente al trabajo dando lugar a implicaciones psicosociales que conjugan principios tradicionales con discursos de flexibilidad en las personas que trabajan. Como problema de investigación se propuso analizar las implicaciones psicosociales de las relaciones multiempleo en condiciones de trabajo fragmentado profesionales. El trabajo fragmentado entendido como la desarticulación de relaciones y vínculos sociales a que se ven abocados estos profesionales debido a las demandas y lógicas del mercado de trabajo, lo que llevó a trabajar conceptualmente las relaciones multiempleo desde la perspectiva de Rubery, Earnshaw & Marchington (2005) quienes analizan formas de vínculos -multi, inter e intraorganizacionales- teniendo en cuenta aspectos como responsabilidad, compromiso, políticas laborales, entre otros. Esta propuesta se abordó desde el enfoque construccionista en la perspectiva de prácticas discursivas en que se entiende que el conocimiento es una construcción compartida dada a partir del lenguaje en acción que integra dinámicas, formas, contenidos, repertorios, entre otros y que permitan analizar las realidades socio históricas como realidades epistémicas, influida por la cultura y las relaciones sociales, esto la hace dependiente de formas de percibir, pensar, sentir y actuar de quienes la abordan para conocerla. En este trabajo de investigación se entrevistó a 10 profesionales de diversas disciplinas, quienes tienen vínculos de trabajo con al menos dos organizaciones de forma simultánea. Las técnicas de recolección de información fueron la entrevista y la conversación como formas de interanimación dialógica. En esta investigación se discuten cuestiones tales como: La concepción del trabajo en la sociedad salarial integrando elementos relacionados con la realización una labor que implica el cumplimiento de propósitos en cuanto a lo que se considera ético y adecuado en el trabajo según sus expectativas, orientaciones y conocimientos, esto se relaciona con satisfacción, sin embargo existe la posibilidad de no

suplir totalmente dichas necesidades debido a unas condiciones laborales determinadas por otros quienes son los que toman las decisiones, lo cual limita al profesional bajo la condición que no se trabaja para un solo empleador ni se trabaja de forma permanente.

Las implicaciones del contrato temporal en las relaciones sociales debido a la poca duración, no permite establecer vínculos duraderos. Se le atribuye al individuo la posibilidad de “ser consciente” de esta situación, es decir, se plantea una racionalidad de cierta forma instrumental frente a las relaciones como a la realización del trabajo. La responsabilidad y el cumplimiento relacionados con las condiciones laborales y la temporalidad, como elemento que adquiere gran importancia debido a las dinámicas de movilidad, cumplimiento y proyección laboral. El multiempleo visto como fenómeno movilizador del trabajador quien debe buscar posibilidades, analizar el mercado, construir su carrera, lo cual se convierte en responsabilidad propia. De esta forma es él quien direcciona su carrera según las lecturas que haga del medio laboral y la forma como se movilice. Se recurre nuevamente a la autonomía como discurso institucionalizado y a considerar que esta forma de contratación permite realizar de forma más adecuada su trabajo, ser más creativo, aportar más y tener mayor vigencia en el mundo del trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
1. CONTEXTO GENERAL Y PROBLEMÁTICA	16
1.1 Antecedentes	19
1.2 Justificación	33
1.3 Prácticas Discursivas como abordaje teórico metodológico	34
1.4 Los profesionales como “trabajadores del conocimiento”	37
1.5 Problema de investigación	39
2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	43
2.1 Objetivo General	43
2.2 Objetivos Específicos	43
3. MARCO CONCEPTUAL	44
3.1 Trabajo desde una perspectiva sociológica y psicológica	45
3.2 Relaciones Multiempleo	47
3.3 La dimensión psicosocial	50
3.4 Implicaciones psicosociales en las relaciones de trabajo	52
3.4.1 Contrato Psicológico	54
3.4.2 Carrera como construcción social e individual	62
3.4.3 Cualificadores o legitimadores de las relaciones de trabajo	65
3.4.4 Trayectorias laborales	66
4. MÉTODO	68
4.1 Participantes	69
4.2 Técnicas de Recolección de Información	70
• La Entrevista	70
• La Conversación	71
4.3 Técnica de organización para el análisis de Información	73
• Mapas de Asociación de Ideas	73

• Arboles de Asociación	77
4.4. Procedimiento	78
5. RESULTADOS	80
5.1 Cualificadores o legitimadores de las relaciones de trabajo	80
5.1.1 Condiciones de trabajo	81
5.1.2 Concepciones sobre las organizaciones	82
5.1.3. Concepciones sobre el trabajo de los otros	84
5.1.4 Formas de control	85
5.1.5 Competencia y visibilidad entre profesionales	86
5.1.6 El discurso del profesional flexible	88
5.2 Contrato Psicológico	91
5.2.1 Concepciones sobre trabajo	92
5.2.2 Relaciones con otros: la diferenciación	93
5.2.3 Expectativas que configuran relaciones de trabajo	95
5.2.4 Tensiones	100
5.3 Carrera como construcción social e individual	102
5.3.1 Exigencias al Profesional	103
5.3.2 Experiencias de trabajo: campos o segmentos de trabajo	103
5.3.3. Inserción en los mercados de trabajo	104
5.4 Trayectorias laborales	107
5.5 Otras dimensiones de vínculos “personales” externos al trabajo	110
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	113
7. CONCLUSIONES	121
8. BIBLIOGRAFÍA	124
ANEXOS	132

LISTA DE TABLAS

Tabla	Pág.
Tabla 1. Caracterización de profesionales entrevistados	69
Tabla 2. Ejemplo de mapas de asociación de ideas	74

LISTA DE FIGURAS

Figura.	Pág.
Figura 1. Figura 1. Ejemplo de árbol de asociación	78

LISTA DE ANEXOS

Anexo	Pág.
Anexo 1. Tópicos abordados en las situaciones de entrevista	131
Anexo 2. Fragmento de lectura fluctuante. En archivo digital anexo	
Anexo 3. Mapa de asociación de ideas Entrevista 3. En archivo digital anexo	
Anexo 4. Árboles de asociación. Entrevista 1. En archivo digital anexo	

INTRODUCCIÓN

Las dinámicas económicas de las últimas tres décadas han implicado cambios sustanciales en los mercados de trabajo, consolidando formas de vínculos contractuales que si bien no son nuevas, si se han generalizado, coexistiendo con el empleo como forma tradicional del trabajo. Estas tendencias han impactado la forma como las personas organizan su trabajo y establecen sus relaciones sociales. En tal sentido resulta importante y necesario plantear interrogantes en torno a las relaciones que las personas establecen con su trabajo debido entre otras razones, a las significaciones de diverso orden económico, social, cultural, psicológico, entre otros que éste tiene en la sociedad moderna caracterizada por los valores propios del modelo liberal, el cual además de incidir en la economía mundial tiene fuerte incidencia en las economías locales y en los individuos en particular.

Lo anterior ha llevado a la generalización y reinstitucionalización de formas contractuales diferentes al empleo pleno, estable y con una única organización, tales como el *outsourcing*, los servicios independientes, los trabajos de medio tiempo, de tiempos parciales, trabajo asociado (Rentería, 2008), que integran las lógicas del trabajo fragmentado y flexibilizado, presentes en fenómenos como el multiempleo como “*opción*” de trabajo para un número cada vez mayor de personas.

Este documento corresponde a los resultados de investigación sobre algunas implicaciones psicosociales que se presentan en las relaciones multiempleo en un grupo de profesionales de diversas disciplinas, entendidas como la vinculación contractual con varias organizaciones simultáneamente o con una sola organización y bajo diferentes modalidades en la lógica de la fragmentación del trabajo, fenómeno característico de la sociedad salarial. En tal sentido, se propuso estudiar las implicaciones psicosociales en las relaciones de trabajo en condiciones de trabajo fragmentado de diez profesionales, a partir de recursos conceptuales y explicativos de la Psicología Organizacional y del Trabajo como son contrato psicológico, carrera, trayectorias, cualificadores de las relaciones de trabajo y aspectos de la vida personal, que permitieron analizar cuestiones importantes sobre los vínculos que las personas

construyen a través del trabajo. Estos recursos explicativos se especificaron y se cualificaron en el proceso de investigación a partir de las informaciones ofrecida por los profesionales participantes de la investigación. En tal sentido es importante mencionar que al inicio de la investigación se propusieron tres ejes temáticos para el análisis, sin embargo durante el proceso de recolección y análisis de la información, emergieron aspectos relevantes que llevaron a la consideración inicial de dichos ejes para dar lugar a los que fueron establecidos finalmente. Estas decisiones se fundamentan en las posibilidades que ofrece la investigación cualitativa en cuanto a la permanente revisión de cada uno de los momentos y acciones del proceso, lo que permite a asignar criterios de rigor y visibilidad (Spink e Medrado, 2000) a la investigación.

La problemática por la que se indagó se articula a contextos como la globalización y la individualización como tendencias que tal como lo plantean Beck y Beck-Gernsheim (2003) no son opciones, sino obligaciones que implican desintegración de formas sociales tradicionalmente consideradas organizadoras de la vida social. De esta forma, la globalización en la sociedad capitalista caracterizada por ser totalitaria y monopólica implica según Berman (1988) pérdida de seres humanos, quienes su cuerpo, su mente y sus capacidades se constituyen en objetos para ser *usados* como instrumentos y alcanzar el máximo beneficio, ya que al quedar liberados de las ataduras de la sociedad tradicional se vuelven individuos libres de decidir y de vender su fuerza de trabajo, bajo la figura de trabajadores que realizan su trabajo con los principios de la racionalidad burocrática (Weber, 1977), así la globalización es política, tecnológica y cultural, además de económica, constituyéndose en una complejidad de procesos que funcionan contradictoriamente con un único modelo de sociedad en cuanto a formas de consumo, de relaciones y de ser humano entre otras, dando lugar a fenómenos como la fragmentación del trabajo que llevan al individuo a una permanente movilidad debido a contratos de corta duración, a la inestabilidad y limitación en el establecimiento de vínculos y a la cada vez menor posibilidad de tomar decisiones sobre el propio trabajo, en marcos de autonomía controlada y de potencialidades presentes simultáneamente. En tal sentido, es sobre las personas que recaen las mayores consecuencias de los cambios en las dinámicas del mercado de trabajo, y en el caso de este estudio, en profesionales de diversas áreas del

conocimiento. Por ello, se analizaron las implicaciones psicosociales generadas por el multiempleo, ya que se considera que las personas elaboran repertorios interpretativos diferentes cuando trabajan en condiciones de multiempleo a los que establecen vínculos laborales estables.

El abordaje teórico metodológico propuesto fue el de las prácticas discursivas y la producción de sentidos en el cotidiano (Spink e Frezza, 2000), desde el enfoque construccionista, entendiendo por prácticas discursivas las maneras a través de las cuales las personas producen sentidos y se posicionan en relaciones sociales por medio del lenguaje en uso (Spink e Medrado, 2000), se trata, por lo tanto, de comprender los repertorios interpretativos de los profesionales en relación con su trabajo. Las técnicas de recolección de información utilizadas fueron la entrevista entendida como una interacción negociada y de posicionamiento, en que los participantes entrevistado y entrevistador, entran en interacción a partir de sus experiencias, su historia, su tiempo, sus repertorios, sus discursos, lo que lleva a procesos de autorreflexión y de negociación a través del *self* o los *selves* (Godoy, 2000). Igualmente, se utilizó la conversación como una técnica de recolección de información desde el abordaje de las prácticas discursivas, entendida como un “espacio privilegiado de interacción social y producción de sentido” (Mincoff, 2000, p. 215), por ello conversar es una de las formas en que las personas se posicionan en relaciones en el cotidiano. En cuanto a las técnicas de organización para el análisis se hizo uso de los mapas de asociación de ideas y los árboles de asociación, integrados al enfoque de las prácticas discursivas, que permiten hacer lecturas a partir de bloques temáticos de lo dicho por los participantes y comprender los flujos de los relatos, las formas como se van construyendo y la dirección que van tomando.

Así mismo, cabe anotar que este proyecto se inscribe dentro de la línea de investigación de Aspectos Psicosociales del Trabajo como Actividad Económico – Productiva, del Grupo de Investigación de Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, en el que se han venido desarrollando trabajos de investigación tanto en pregrado como en maestría y propuestas de doctorado, con temáticas relacionadas con empleabilidad, identidad, gestión de carrera, implicaciones psicosociales de

la relación persona – trabajo, salud en el trabajo, entre otros, lo que permite la reflexión y discusión de dichas temáticas relacionándolas también con otras áreas de conocimiento como es el caso de la formación doctoral.

Los capítulos que integran este documento son Contexto general y Problemática en el que se presentan discusiones en torno a tendencias sociales como la globalización y la individualización como fenómenos que configuran formas sociales, políticas y económicas y que promueven formas de trabajo que afectan a las personas; también se incluyen investigaciones sobre algunos de los ejes temáticos que configuraron el objeto de estudio como recursos explicativos de la Psicología Organizacional y del Trabajo; se presenta también la justificación de la investigación en el marco de la POT y por último se incluye el problema de investigación. El capítulo sobre marco teórico incluye conceptos como trabajo desde la perspectiva de la sociología y la psicología, las relaciones multiempleo, el trabajo como fenómeno psicosocial y conceptos como contrato psicológico, carrera como construcción individual y social, trayectorias, cualificadores de las relaciones de trabajo. En el capítulo de método se presenta la perspectiva metodológica desde el enfoque construccionista de la producción de sentido en el cotidiano y se muestran fragmentos de las técnicas en que se organizó la información. En el capítulo sobre resultados se cualifica cada una de las temáticas a partir del proceso de organización y análisis de la información y finalmente en el capítulo de análisis y resultados se presentan las generalidades implicadas tales como la persona como relación y construcción social, el trabajo también como relación social y las permanencia y rupturas dadas en las relaciones multiempleo.

Ahora bien, es de anotar que los análisis y resultados no apuntan necesariamente a responder la pregunta de investigación como tal, sino que a través de la operacionalización de los conceptos y del análisis empírico se visibilizaron cuestiones relativas a las implicaciones psicosociales de las relaciones multiempleo en los profesionales participantes. En tal sentido, el enfoque construccionista da lugar a conocer y comprender los fenómenos como realidades en proceso de permanente producción, reproducción y actualización a través de discursos y narrativas integradas en repertorios interpretativos, en tal sentido, el entramado de

experiencias, de situaciones, de reflexiones al igual que decisiones dan lugar a otros, nuevo o no, cursos de acción. Por tal motivo desde este enfoque no se constituye en requerimiento responder preguntas de investigación a partir de lógicas descriptivas o incluso explicativas, sino visibilizar en la medida de lo posible ese entramado de condiciones, vivencias, paradojas, contradicciones que permiten hablar de implicaciones psicosociales en la relación de estos profesionales con su trabajo y la relación con otras personas a través del trabajo.

1. CONTEXTO GENERAL Y PROBLEMÁTICA

La sociedad moderna occidental se caracteriza entre otros aspectos por ser una sociedad salarial surgida con el capitalismo, el cual tiene su origen en la sociedad feudal a partir de transformaciones radicales en ésta, pasando de sociedades tradicionales a sociedades industrializadas, caracterizadas por relaciones instrumentales y modos de producción basados en la división del trabajo como forma predominante, las cuales se validan en consignas de libertad y bienestar para todos, aunque no haya resultado exactamente así y que tal como lo menciona Berman (1988) dichas formas de producción significaron pérdida humana, ya que el cuerpo, la mente y las capacidades de los trabajadores se constituyen en instrumentos *usados* para la obtención del máximo beneficio, a partir del principio de la eficiencia, dada según los valores de la racionalidad instrumental entendida como acción social racional con arreglo a fines desde la perspectiva de Weber (1977).

En el contexto de la sociedad capitalista, que crece bajo la sombra del desarrollo científico y tecnológico, se encuentra la globalización como un fenómeno que ligado a las formas de producción capitalista, reestructura los modos de vida bajo los principios del poder político y económico generando a su vez nuevas formas de desigualdad, más profundas y cualitativamente mejor justificadas, que han desdibujado las fronteras y los límites geopolíticos de las naciones por medio del mercado global. Es así como el mercado presenta dinámicas diferentes en cuanto a variedad de productos, formas de producción y comercialización de bienes y servicios, lo cual genera mayores flujos de capital basado en el

desarrollo de la tecnología y de las comunicaciones, rompiendo las barreras del tiempo y del espacio. En correspondencia con los planteamientos de Giddens (1999) para quien "*la globalización es política, tecnológica y cultural, además de económica*" (p. 23), se encuentra entonces que este fenómeno involucra toda una complejidad de procesos de producción y consumo que de cierta forma funcionan contradictoriamente ya que hacen que el individuo suponga que tiene la posibilidad de acceder a todos los ofrecimientos del mercado en cuanto a productos y servicios, así su acceso sea parcial o disfrazado, haciendo suponer a su vez que a través de esas formas de consumo se diferencia de otros individuos ubicados en otras clases o grupos sociales, lo cual tiene implicaciones en las formas como se establecen las relaciones sociales. Se constituye así un individualismo gregario comprimidos los unos contra los otros, [donde] cada uno está absolutamente aislado de todos los demás (Arendt, 2002). Se trata de una globalización que requiere individuos que conviertan el consumo en su máxima de vida, dando lugar a *múltiples* necesidades que son satisfechas por los mercados de bienes y servicios. Así, la experiencia humana constituida a partir de la soledad (Arendt, 2002), convierte al individuo en un ser frágil y manipulado por las estructuras sociales que lo conducen a producir para satisfacer sus necesidades, constituyéndose el trabajo en experiencia única y por lo tanto en estructurador y organizador de su vida social (Rentería, 2008).

Otra dimensión ligada a la globalización es la individualización (la cual podría ser considerada como uno de los valores de la ideología liberal) como proyecto de la modernidad que significa la desintegración de las formas organizadoras de la vida social, política y económica en sociedades tradicionales. Los modos de vida cambian con la individualización, se rompen (sin eliminarse) barreras éticas y morales de tipo secular en aras del llamado desarrollo en los que se imponen las fuerzas de la organización industrial moderna basada en la división social del trabajo, así las fuerzas fáusticas del desarrollo de la sociedad moderna (Berman, 1988) vuelven más frágiles a los individuos debido a que sus modelos tradicionales se han transformado en formas flexibles de vida (se trata de la destradicionalización propia de la globalización), y el modelo que en adelante se impone es el del mercado laboral con sus formas de regulación y control sutiles, caracterizadas por el hecho de que los individuos deben administrarse y suministrarse a sí mismos y por lo tanto a restringirse a través de sus propias

acciones (Beck y Beck-Gernsheim, 2003). Responder la pregunta *quién soy y qué quiero* se vuelve complejo, más aún cuando las opciones para escoger ya han sido previamente dispuestas y concebidas por otros (las organizaciones, las estructuras, los dueños del capital); por lo tanto la individualización al igual que la fragmentación tiene sus paradojas, ya que se genera libertad restringida y autoliberación programada en un mundo complejo en el que el poder sobre los individuos adquiere otras características como estar más concentrado y ejercer formas de dominación basadas en desarrollos científicos y tecnológicos.

Los individuos están llamados a planificarse, regularse, concebirse como individuos incluso en el fracaso y para evitar fracasar deben ser capaces de adaptarse (Beck y Beck-Gernsheim, 2003), de desarrollar a modo propio sus habilidades, para ser proactivos e incorporar permanentemente valor a sus actividades a través de la iniciativa, las competencias, la creatividad de tal manera que pueda conservar un lugar social de reconocimiento y aceptación en su relación con el trabajo. Así, la individualización es también totalitaria y excluyente, ya que quien no se adapte, es excluido de algunos segmentos de trabajo.

La individualización también implica grandes responsabilidades sobre el individuo, como la elección personal y la aceptación del riesgo, de tal forma que elección y riesgo van a la par en la sociedad moderna, ya que cada decisión implica un riesgo. En tal sentido se encuentra que tanto la individualización como el riesgo están presentes en el mundo del trabajo, el individuo trabaja para sí y sus necesidades, perdiendo de vista las condiciones estructurales en que produce, de esta forma no se pregunta *porqué* y el *para qué* se produce, sino *cómo* se hace (Chanlat, 1988), lo que lleva a que se invisibilice el carácter social del trabajo (como relación social) y se destaque la técnica y la consecución de resultados por encima de los intereses, deseos, necesidades, potencialidades y limitaciones de las personas. Este panorama el individuo lo enfrenta a través de soluciones biográficas (Beck y Beck-Gernsheim, 2003) entendidas como la construcción de su realidad social a partir de las biografías personales como estrategias de adaptación y permanencia, asumiendo completamente la responsabilidad de sí mismo, ya que las instituciones que median y apoyan han sido reducidas, de tal forma que las estructuras sociales son menos visibles.

Se encuentra entonces que la globalización, la fragmentación y la individualización son fenómenos característicos de las sociedades capitalistas, y en la actualidad presentan toda una serie de transformaciones que generan consecuencias mucho más profundas para la sociedad y los individuos, es decir, sus implicaciones van más allá del componente económico y laboral, siendo los individuos los mayores afectados y sobre quienes recaen las consecuencias históricas que implican estas tendencias y discontinuidades en un mundo que parecía lineal, determinable y predecible. En estos contextos, los desarrollos de la psicología organizacional y del trabajo aportan herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que permiten analizar dinámicas complejas que reestructuran sentidos y realidades sociales a partir del trabajo y la relación que las personas establecen con él y a través de él.

1.1 Antecedentes

Los antecedentes que se presentan a continuación se refieren a algunas de las temáticas que se estudiaron como recursos explicativos para dar cuenta de las implicaciones psicosociales de las relaciones multiempleo y que aportaron teóricamente conceptualizaciones y perspectivas analíticas.

El trabajo considerado como un elemento organizador y estructurador de las sociedades principalmente la moderna, adquiere la figura de empleo como su principal referente en el marco de la sociedad salarial. En tal sentido el trabajo se constituye en un tipo especial de mercancía que se compra y vende en el mercado laboral, incidiendo no sólo en las estructuras sociales sino también en las personas, en su vida cotidiana, en las percepciones y representaciones que se construyen en la interacción con los otros y que posibilitan generar sentidos. Así el trabajo se vuelve un elemento de inclusión, de desarrollo social y de construcción de realidades sociales.

Sin embargo, los cambios más recientes en los mercados de trabajo y en las organizaciones han llevado a lo que se conoce como la precarización del empleo, generando cambios en la relación que las personas establecen a través de él, con figuras contractuales validadas jurídicamente como el *outsourcing*, los servicios profesionales, entre otros. De allí

que sea importante estudiar las problemáticas generadas por estos cambios, que afectan a las personas, dando lugar a implicaciones de orden psicosocial, como forma de abordaje desde la psicología organizacional y del trabajo. En tal sentido, se revisaron artículos de revistas especializadas que dan cuenta de informes de investigaciones sobre las categorías propuestas en este documento.

Gracia, Silla, Peiro, y Fortes-Ferreira (2006) presentan una investigación innovadora desde el abordaje del contrato psicológico, que permitió generar explicaciones y predicciones de los procesos organizacionales. El estudio se realizó con 385 empleados de empresas españolas del sector servicios y se indagó sobre la incidencia del estado del contrato psicológico en la satisfacción de tres factores que los autores contemplaron sobre la salud psicológica (la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico), que es como los autores conciben el estado del contrato psicológico, es decir, como la evaluación más profunda en la relación de empleo – empleado, incluyendo tres aspectos, el cumplimiento, la justicia y la confianza. En el análisis se encontró que en contratos psicológicos adecuados, hay mayores niveles de bienestar psicológico en los trabajadores, que a su vez incide en la satisfacción con la vida y la disminución del conflicto trabajo-familia. También se encontró que a mayor la confianza y justicia percibidas por parte de los empleados, habrá mayor satisfacción con la vida y bienestar psicológico, y menores conflictos trabajo-familia. La relevancia de este artículo se centra en la caracterización del estado del contrato psicológico, como un medio para la comprensión de las variaciones en los comportamientos, actitudes y salud psicológica de los trabajadores.

De igual forma, Menegon e Casado (2006) en su trabajo *O contrato psicológico como ferramenta para a gestão de pessoas*, revisan desde las organizaciones y los recursos humanos la importancia de hacer uso de la noción de contrato psicológico como forma de minimizar el retiro voluntario de trabajadores del conocimiento. En esta investigación se encontró que en el mercado de servicios, y en especial en las empresas consultoras hacen inversiones altas en formación y carrera en sus trabajadores para generar conocimientos y soluciones para sus clientes, lo que se traduce en una alta competitividad y ganancias financieras. El retiro

voluntario de alguno de estos trabajadores, provoca pérdidas financieras inmediatas y a largo plazo, así como la pérdida de conocimiento sobre los clientes, sobre la organización, y una disminución de competitividad frente a otras organizaciones; esta investigación propone el gerenciamiento del contrato psicológico como forma de disminuir los retiros voluntarios. Los objetivos se centraron en indagar sobre las posibles influencias de la violación del contrato psicológico en los niveles de retiros voluntarios en empresas consultoras de Brasil e identificar las posibles percepciones sobre la violación del contrato psicológico. Los resultados cualitativos y cuantitativos muestran que en los cinco participantes hubo una violación del contrato psicológico implícito y explícito y que ante ésta violación la reacción fue la ruptura del contrato por medio del retiro de la organización; los participantes evidenciaron que las causas de la ruptura fueron el incumplimiento de los términos de la relación y de las expectativas que se habían establecido entre empleador-empleado. También se encontraron tres reacciones frente a la violación del contrato psicológico, diferentes a las encontradas comúnmente en la literatura consultada en la investigación, tales como la pérdida del compromiso, la venganza y la depresión; la primera se expresó como la disminución de la lealtad y el aumento de acciones negligentes, ligado con pérdida del sentido de responsabilidad de los compromisos asumidos en la organización, dando lugar a la disminución en el desempeño de la empresa entre otros. La venganza, se evidenció como acciones en contra de la organización, como llevarse clientes fuertes de la empresa. Por último la depresión se analizó como una reacción en el orden de lo individual frente a la violación y ruptura del contrato psicológico. Esta investigación resultó importante por la contribución que hace al tema de contrato psicológico, debido a que presenta tres nuevas categorías sobre la reacción de las personas frente a la ruptura del mismo.

En la investigación *Contingencies of Contingent Employment: Psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contracted Workers* de Chambel & Fontinha (2009), se explora la relación tripartita que implica el empleo temporal en el que el trabajador establece un vínculo con la agencia de empleo que lo contrata pero su fuerza de trabajo es utilizada en una empresa cliente. Esto implica que el contrato psicológico establecido por el trabajador no se construye de manera tradicional, ya que se elabora más de un contrato psicológico, con

obligaciones percibidas de dos organizaciones y con cumplimientos diferentes, es decir, un contrato donde se encuentra el cumplimiento percibido de las obligaciones de la agencia, y otro contrato que involucra el cumplimiento percibido de las obligaciones de la empresa cliente donde labora cotidianamente. Otro eje de la investigación se centra en la relación entre la inseguridad laboral y la empleabilidad con la percepción del cumplimiento de las obligaciones de la agencia y/o de la empresa cliente. Se presentaron cuatro hipótesis, la primera se refiere a que los trabajadores reconocen el cumplimiento percibido del contrato psicológico con la agencia y con la empresa cliente. La segunda hipótesis, propone que el cumplimiento percibido de las obligaciones de la empresa cliente se relaciona positivamente con el cumplimiento de las obligaciones de la agencia con el trabajador. La tercera hipótesis, se orienta a que la percepción de la inseguridad laboral tiene una relación negativa frente a la percepción del cumplimiento de las obligaciones de la agencia, es decir, el trabajador al percibir que hay poca seguridad en el trabajo, considera que la agencia no está cumpliendo sus obligaciones. La última hipótesis, propone que la percepción de la empleabilidad en los trabajadores se relaciona positivamente con el cumplimiento percibido de las obligaciones de la empresa cliente. En la investigación participaron trabajadores de agencias que llevaran más de cuatro meses laborando en una misma empresa cliente; los resultados corroboraron la hipótesis 1, 2 y 3, es decir, que los trabajadores contratados perciben dos contratos psicológicos en su relación laboral, uno con la agencia de empleo y otra con la empresa cliente, y dentro de esto, existe un impacto fuerte entre el cumplimiento percibido de las obligaciones de la empresa cliente con las percibidas en la agencia de empleo. Igualmente, se corroboró que la inseguridad laboral manifestada por el trabajador generaba una influencia negativa sobre el cumplimiento percibido de las obligaciones de la agencia. Mientras que la hipótesis 4 no fue comprobada, pues no se encontró que la empleabilidad tuviera una relación significativa con el cumplimiento de las obligaciones de la empresa cliente. La importancia de esta investigación radica en el abordaje del contrato psicológico desde la relación entre las agencias de empleo y sus trabajadores, encontrándose que los trabajadores temporales constituyen contratos psicológicos de diferentes formas y con diferentes organizaciones a lo largo de su vinculación con la agencia de empleo, lo que genera relaciones que pueden ser

positivas o negativas entre los contratos psicológicos en las empresas clientes y en especial con la agencia de empleo.

El estudio *Career management and the changing psychological contract* de Atkinson (2002) se centró en el análisis en la relación del contrato psicológico y la administración de carrera en una organización bancaria, teniendo en cuenta tanto los cambios de orden mundial al igual que los propios de este sector económico, como cambios en el mercado, intensificación de la competencia y la continua evolución de la información tecnológica, acompañados de un transito de estructuras organizacionales burocráticas a formas flexibles de trabajo. Entre los hallazgos se encontró una imagen de poca o ninguna instrucción o de planificación de la gestión de la carrera. Sólo el 29% de los empleados tenía un plan de carrera, un total de 77% cree que las trayectorias profesionales no están suficientemente definidas (especialmente las de carácter técnico), lo que lleva a considerar que la carrera prácticamente ha desaparecido, y que la apertura a nuevas políticas laborales, a una mejor información, más apoyo, y la estabilidad en el empleo, resulta positivo para proyectarse en beneficio de la organización. También se encontró que ha habido poca orientación profesional y asesoramiento (recibida por sólo el 16%), hasta el punto que el 82% manifiesta no saber lo que estaba disponible en cuanto a capacitación. Además, se considera como deficiente la disponibilidad de oportunidades de promoción y el desarrollo de nuevas habilidades. En cuanto a los elementos que son tenidos en cuenta a la hora de la planificación de las carreras se encuentra aspectos como el dinero, el acceder a un trabajo interesante y la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades, teniendo este último una menor presencia. También se resaltó la alabanza y el reconocimiento, el estilo de gestión y la promoción. Este estudio resultó interesante porque permitió precisar los cambios en cuanto al desarrollo y gestión de la carrera, lo cual aporta reflexiones sobre cómo la carrera ya no se visualiza como un ascenso paso a paso unidireccional, sino que al cambiar las condiciones laborales cambia la percepción que las personas tienen de su carrera llegando incluso a perder validez de acuerdo a las condiciones contractuales que se establezcan.

De igual forma, Hiltrop (1996) en la investigación *Managing the changing psychological contract*, analiza los cambios en el contrato psicológico en los últimos años en organizaciones que han estado bajo una creciente presión para el cambio, especialmente del sector financiero, aunque toma ejemplo de otros sectores como el de telecomunicaciones. Gran parte de esta presión viene de los cambios en el entorno económico, tales como el aumento de la competencia internacional, el crecimiento más lento y, en algunos casos, la disminución de los mercados, lo que obliga a las empresas a reducir costos, precios y lograr mejoras en la productividad. Al mismo tiempo, tiene en cuenta los cambios en la mano de obra, la tecnología y otros aspectos del entorno que influyen en el contexto de las organizaciones y la forma en que éstas se gestionan. El autor encuentra que el nuevo contrato se visualiza como una relación a corto plazo, con énfasis en la flexibilidad, la autonomía y el logro de resultados inmediatos. Parece que se trata de una orientación "autosuficiente" más ligada al trabajo que a la organización, es decir, la organización, la lealtad y el compromiso siguen siendo importantes, sin embargo, se espera que las personas sean flexibles y cuiden de su empleabilidad y carrera. Por lo tanto, muchas personas experimentan cambios en términos de una disminución de sensación de seguridad y de identificación con la organización, debido también al establecimiento de contratos a medio tiempo sin garantías de seguridad. Se encontró también que las organizaciones despojan a las capas medias de la gestión, lo que lleva a la pérdida de lealtad recíproca, así mismo, el sistema para incentivar el rendimiento individual y su consiguiente recompensa individual no propician activamente el trabajo en equipo lo cual incide también en el compromiso y en el desarrollo autónomo, de tal manera que como la capacidad de las organizaciones para ofrecer seguridad en el empleo y la promoción de oportunidades está disminuyendo, está claro que la lealtad y el compromiso deben generarse a través de diferentes vías. Este documento es importante ya que aporta la perspectiva no sólo de los empleados sino también de la organización en el sentido de lo que esperan ambos. Por ejemplo se considera que el nuevo contrato psicológico se basa en el supuesto de que la gente no será automáticamente fiel a su empresa, pero que, al igual que los profesionales, serán movidos por un nuevo tipo de lealtad a sus propias disciplinas y competencias, lo cual significa que las personas se preocupan más por su propio desarrollo y

que sus habilidades son transferibles entre las empresas e industrias, es decir, la lealtad cambia de direccionalidad. Esto resulta interesante ya que lo que se espera en cuanto al contrato psicológico no necesariamente es positivo o negativo sino que es diferente; de igual forma el compromiso y la carrera se direccionan más hacia el trabajo que hacia la organización, la cual puede ser cambiada por otra en cualquier momento.

Un estudio realizado en Colombia sobre contrato psicológico fue, *Contenido y extensión del Contrato Psicológico en trabajadores vinculados a una misma Organización mediante distintas modalidades de trabajo* de Vesga (2007). En este estudio se buscó indagar por la percepción del contenido y la extensión del contrato psicológico por parte de personas vinculadas a una misma organización mediante distintas modalidades de trabajo como empleo, *outsourcing* y CTA. Diversos factores fueron tenidos en cuenta dependiendo de la modalidad, por ejemplo con relación al empleo es importante un comportamiento ético ligado a la lealtad hacia la organización, la responsabilidad en el trabajo de manera que se realice según los procedimientos y objetivos de la organización, el reconocimiento por parte de los jefes, la comprensión de éstos cuando se presentan fallas en el desempeño y el reconocimiento más como ser humano que como empleado. Con relación al *outsourcing* también son importantes dos aspectos, uno es la forma como se asume la relación de trabajo, ya no en forma de empleo sino como una relación cliente-proveedor, es decir, el empleado se asume como proveedor, lo cual depende también de la figura contractual. El otro aspecto importante es la diferencia establecida en el sistema de beneficios extralegales que depende del tipo de la modalidad de trabajo. Referente a la modalidad de CTA, el factor relevante es el deseo de tener un desempeño satisfactorio de acuerdo con las exigencias y requerimientos de la organización para la cual se prestan los servicios en el momento. Los trabajadores tienen la expectativa de que si hacen bien su trabajo, es posible que algún día puedan ser vinculados a la empresa directamente como empleados, con un contrato de trabajo, los factores importantes en esta relación de trabajo se centran en aspectos relacionales. En cuanto a los hallazgos se encontró que hay algunas diferencias y similitudes en los compromisos mutuos en la relación de trabajo, percibidos por trabajadores. También se destaca que los trabajadores vinculados a través de modalidades de flexibilización laboral, sienten insatisfacción debido al tipo de

vinculación, lo cual lleva a significados negativos en torno a su relación de trabajo. En este orden de ideas, en las formas de contratación como el *outsourcing* y las CTA, los trabajadores construyen un contrato psicológico realizando otras labores para lograr ser vinculados directamente por la empresa, esto lleva a que sus contratos psicológicos sean más amplios en las modalidades de *outsourcing* y CTA y más estrecho en la modalidad de empleo, lo cual de cierta manera es opuesto a lo encontrado por otros estudios en los que el contrato psicológico es más extenso en contratos indefinidos que en los temporales. Este estudio aporta en cuanto a precisiones teóricas, conceptuales y metodológicas.

Otra temática abordada en esta investigación, son las referidas a implicaciones psicosociales, las cuales en la búsqueda en bases de datos y revistas especializadas se encuentran ligadas a las áreas de la salud desde su perspectiva como en la población abordada, sin embargo, se encontraron perspectivas y reflexiones principalmente desde la psicología del trabajo y la salud ocupacional relacionadas con enfermedades psicológicas y físicas generadas por la realización del trabajo.

En tal sentido, la investigación de Moraes, Camargo, Welter, y Guisso (2010) es una revisión académica de los aspectos e implicaciones del trabajo docente en Brasil en profesores y su influencia en la salud. Se realizó un recorrido por diferentes investigaciones sobre aspectos psicosociales de los profesores, y enfermedades como el estrés, el “Burnout” y absentismo laboral. Se planteó en esta revisión las transformaciones del mundo del trabajo y del mercado laboral como elementos que impactan la docencia generando trastornos psicosociales, entre ellos, la neurosis del trabajo, la fatiga psicológica, el estrés, y el “Burnout”.

El trabajo de Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005), presenta un estudio de caso sobre la presencia, caracterización e implicaciones del “Burnout” en los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Perú, resaltando la docencia como una de las profesiones que más se ha visto afectada por esta enfermedad psicosocial, debido a sus características profesionales y las condiciones contextuales en las que debe ejercer; la base teórica de su propuesta se sustenta a través de la perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson

(1981, citados por Ponce, et. al., 2005), donde también proponen un instrumento realizado por ellos. La propuesta se fundamenta en que el “Burnout” es una respuesta emocional inadecuada al estrés, y la cual implica tres dimensiones: un agotamiento físico y psicológico, despersonalización, y sentimiento inadecuado ante sus responsabilidades laborales. La muestra fue de 274 docentes de una universidad, distribuidos por áreas académicas y por facultades, teniendo también en cuenta edad, sexo, estado civil, y prácticas de deporte.

En el mismo sentido de implicaciones, Domínguez (2004) presenta un estudio piloto sobre la implementación de una escala de medición de estrés en profesores universitarios, que intenta describir los factores de estrés en dos centros de la Universidad de Huelva en España. El interés de esta investigación se orienta a que ser maestro o profesor es una de las profesiones con más factores de riesgos psicosociales por el desempeño de su tarea, lo que genera manifestaciones de estrés y otras enfermedades. La investigación trabaja sobre tres variables que se encuentran relacionadas con el estrés: las variables ambientales, las características personales, y los efectos personales, midiéndolo a partir de tres dimensiones: estresores, estrés y enfermedad. Los objetivos de esta investigación se centraron en identificar las fuentes de estrés en estos profesores, realizar un análisis inicial de ellas, y describir la salud mental percibida por los profesores, y encontrar la relación con el estrés. En los hallazgos, se resalta que unos de los factores más importantes de estrés son: el hecho de que ser buen profesional no conlleve promoción; la inconformidad de no llevar de manera adecuada las obligaciones docentes y las de investigación; las presiones por realizar publicaciones para la carrera académica y la percepción de que el salario es escaso. La descripción de este tipo de factores según ciertas variables socio laborales, constituyeron un hallazgo importante en esta investigación, por ejemplo, se encontró que en relación al sexo las mujeres generaban puntajes más altos en las fuentes de estrés, como son la valoración del accionar docente y el mantenimiento de la disciplina en la clase. En relación a la edad, se constituyeron dos grupos, los menores de 35 años y los mayores de 35, encontrando que los del primer grupo se ven más estresados por factores como “la llegada de nuevas leyes o normativas”, “la falta de oportunidades de promoción” y “el salarios bajo”, lo cual se relaciona con que estas personas no se posicionan en la escala académica porque son contratados anualmente; mientras que

para los mayores de 35 los factores más estresores son “las evaluaciones institucionales”. Finalmente el tipo de contrato también es considerado una variable que impacta en los niveles de estrés, diferenciando a los contratados y funcionarios. Los contratados se sienten más estresados por factores como “la inestabilidad laboral” relacionado con ejercer la docencia en varios centros a la vez, igualmente con el factor de “buen profesor no implique promoción” y el “salario bajo”. Mientras que para los funcionarios las fuentes de estrés se encuentran relacionadas con “la rivalidad entre profesores” y la “falta de recursos”. Este estudio es relevante porque se consideraron aspectos que son importantes en la revisión de factores psicosociales y el estrés, como lo son el tiempo de docencia, el tipo de contrato, condiciones que son caracterizadas bien por el autor, generando a partir de criterios sociolaborales algunos orígenes del estrés.

Otro tema de importancia se relaciona con el constructo de Carrera, el cual se ha ligado a la orientación vocacional, profesional o laboral, y que desde la Psicología del trabajo ha realizado importantes avances y aportes a su desarrollo teórico y práctico.

Ribeiro (2009), presenta un artículo de corte teórico sobre el recorrido que han tenido las definiciones de carrera desde su génesis hasta las propuestas actuales, titulado “*La trayectoria de la carrera como construcción teórico-práctico y propuesta dialéctica de la carrera psicosocial*”. En este artículo se presentó la carrera como un constructo teórico-práctico y se revisaron las propuestas en las que se entendía la carrera como un fenómeno psicosocial. Inicialmente presentó las concepciones tradicionales del constructo, ligadas con una concepción de carrera en la organización que presentan autores como Schein (1982), generalmente denominada como carrera externa u organizacional, es decir, la carrera concebida en el marco de las empresas e instituciones, donde ésta se anticipaba al futuro y se asociaba al desarrollo y lugar social en la organización, por lo cual estaba ligada al empleo y a las funciones realizadas en él. Esto significaba también que quienes estuvieran por fuera de las empresas no se les reconocía su trayectoria en el trabajo como carrera. También se presentan tres tipos de carrera, la individual, la institucional y la contextual. La primera también llamada modelo de perfil, basada en la Psicología Vocacional, en que se entiende que las personas se

debían adaptar a un perfil ideal. En la segunda, el modelo estructural o institucional, considera que la carrera es una construcción de la organización y que para ello hay un plan ligado con las acciones realizadas y posibilidades en la organización. En el modelo “desenvolvimentista” o contextual, la carrera se organiza a través de los desempeños en papeles, en los cuales se relacionan factores individuales y sociales generando un autoconcepto como profesional. Estos enfoques a pesar de poseer una riqueza en sus descripciones sobre la carrera generaban una dicotomía entre el desarrollo vocacional y los planos organizacionales, lo que generaba una visión aislada de la carrera. El segundo apartado menciona los aspectos en los que ha avanzado la carrera en las últimas décadas, con los cambios en el empleo como única forma de inserción al trabajo. Se tiene en cuenta que la globalización y la flexibilidad, han generado cambios en la estructura de la carrera, llegándose a considerar que la carrera organizacional se ha terminado. Sin embargo, se generaron modelos que la explican desde otras perspectivas como las ciencias de la gestión y las ciencias del trabajo. Las ciencias de la gestión optaron por validar y explorar las carreras que antes eran consideradas no-carreras, logrando identificar cuatro nuevas concepciones de carrera: La carrera proteana, la carrera sin fronteras, la carrera multidireccional o caleidoscopio, y la carrera en espiral. Mientras que las ciencias del trabajo, buscaron integrar las nuevas formas de la relación persona-trabajo analizando la inestabilidad del mundo del trabajo y que dio lugar a tres concepciones de carrera: el arcoíris de carrera, el modelo constructivista y contextual, y el modelo contextual-desarrollista.

Las propuestas de carrera actualmente se encuentran ligadas a la carrera como procesos psicosociales, en las cuales hay cuatro propuestas de cómo se construyen y generan formas identitarias (la nostalgia, el cerramiento, la instrumentalidad, y la posibilidad). El autor expone a manera de cierre de su propuesta, la carrera psicosocial, como una perspectiva futura, desde las nuevas configuraciones del mundo y del trabajo en que se maneja una temporalidad diferente, se trata por lo tanto de un espacio y un tiempo que cambian su funcionamiento y lugar tradicional, entendiéndose el espacio como un *“lugar institucionalizado que se transforma parcialmente en un lugar practico o espacio en el cual se dan procesos de relaciones psicosociales”* (Ribeiro, 2009, p. 211) y el tiempo como una de forma discontinua organizada a partir de las rupturas. Esto lleva a una perspectiva de carrera

psicosocial la cual es establecida por las prácticas cotidianas, orientada no por un predeterminado producto sino por un proceso donde existan posibilidades para organizar la incertidumbre del contexto y desarrollar un camino sin estar preso de las circunstancias temporales del presente que impiden el futuro. El autor propone que, el sujeto tendrá una carrera organizada por proyectos y trayectorias en el trabajo, dejando sus proyectos individuales en el mundo del trabajo, sin embargo, estos proyectos serán legitimizados en lo social, lo que lo lleva a proponer que la carrera de las personas en sus inicios es un “proyecto psicosocial de carrera” no planeado con anterioridad pero si construido por las relaciones psicosociales de las prácticas cotidianas. Finalmente, el autor rescata los resultados del artículo, los cuales permiten entender el lugar de la trayectoria de la carrera como constructo teórico-práctico, esto lleva a una categorización de las relaciones actuales entre las personas y el trabajo, que permite identificar cuatro formas de carrera y de identidad que se pueden diferenciar teóricamente, aunque en la práctica estas líneas pueden no ser tan claras.

Por su parte, Veloso, Souza, Fischer, Albino, Cunha da Silva & Costa (2011) presentan una investigación que aborda la influencia de las prácticas de gestión de carrera realizadas por las empresas brasileiras frente a la percepción que poseen los empleados sobre las oportunidades de crecimiento profesional. El objetivo principal es la verificación de la relación entre la implementación por parte de las empresas de prácticas de gestión de carrera, frente a la percepción de los empleados ejecutivos y no ejecutivos sobre las posibilidades de crecimiento profesional en su empleo; junto a este objetivo se plantean inicialmente tres hipótesis, la primera, que la intención empresarial de gerenciamiento de la carrera de sus empleados influencia la percepción que ellos tienen sobre el crecimiento profesional en la empresa; la segunda, la influencia en las prácticas de gerenciamiento de carrera no son homogéneas entre ejecutivos y no ejecutivos. La tercera, el perfil de los empleados impacta en la percepción sobre las posibilidades de crecimiento profesional. Esta investigación establece como su primera variable la “intención deliberada de gerenciar carrera” (p. 62), entendida como los mecanismos que las organizaciones emplean para la gestión de sus empleados por medio del desarrollo de competencias y del acompañamiento. Se aborda la carrera desde la concepción de carrera organizacional, argumentando que sigue siendo una visión muy

utilizada en los trabajadores, en este sentido, los autores crearon la segunda variable llamada “percepción sobre las posibilidades de crecimiento profesional en la empresa” (p. 62), que la definen como aquellas creencias de las personas en las formas de crecimiento dentro de la organización. Sin embargo, también incluyen dentro de la investigación concepciones como carrera sin fronteras o la carrera proteana, que hacen énfasis en la gestión personal, donde la atención se encuentra en las condiciones personales que generan diferencias en el desarrollo de las competencias dentro de la organización, lo que lleva a que sus percepciones de crecimiento en ésta, puedan variar según el lugar socioeconómico, nivel educativo, posición en la organización. En la investigación se trabajó con empresas que tuvieran reconocimiento como una de las mejores empresas para trabajar en Brasil, y entre ellas aquellas que presentaran niveles positivos de clima organizacional. Se clasificó a los trabajadores entre ejecutivos (cargos de gerentes y supervisores) y no ejecutivos (cargos operativos) ya a partir de aspectos como salarios y sexo que podrían cambiar su percepción. Para medir las percepciones se trabajó bajo el modelo de investigación de clima organizacional y se indagó por medio de una encuesta de 64 afirmaciones. Los resultados evidenciaron que los empleados perciben de manera positiva sus posibilidades de crecimiento profesional en la mayoría de las empresas que adoptaron prácticas deliberadas de gestión de carrera. En relación con los ejecutivos, éstos perciben positivamente sus posibilidades de crecimiento profesional en una proporción más elevada que los no ejecutivos en empresas que adoptaron prácticas de gestión de carrera; el nivel de escolaridad está relacionado con la percepción de los trabajadores de crecimiento profesional en la empresa, así quienes se encontraban en un niveles superiores tenían una menor percepción positiva frente al crecimiento. Frente al salario se encontró que tanto para ejecutivos como no ejecutivos ésta variable genera una influencia positiva y significativa sobre percibir positivamente el crecimiento profesional en la empresa. La investigación cumplió con el objetivo propuesto bajo dos formas, la primera indica que la adopción en las empresas de la gestión de carrera con sus empleados puede ser responsable por la percepción positiva de las posibilidades de crecimiento profesional de los empleados. La segunda, que entre los ejecutivos y no ejecutivos existen diferencias en la percepción de su crecimiento, así como también influyen en el nivel de la percepción positiva el perfil del

empleado y algunas condiciones laborales y personales. Finalmente, este estudio muestra la importancia de que las empresas adopten este tipo de prácticas con sus empleados, pues se genera un cambio de visión en ellos; sin embargo, también se hace énfasis en que el mayor nivel de influencia que tienen este tipo de prácticas es principalmente sobre los no ejecutivos, lo que lleva a los autores a suponer que la visión de carrera de los empleados no ejecutivos es más dependiente de políticas y prácticas de las empresas, apoyando con esto teorías de carrera organizacional.

Se considera también importante el estudio sobre carrera *The changing nature of graduate careers* de Stewart y Knowles (1999). En este estudio se presentan acepciones tradicionales sobre carrera, entendida como secuencia o sucesión de etapas que recorre la persona dentro de la organización, en la cual cada ascenso significa también ascenso en la jerarquía de poder, toma de decisiones e ingresos. La secuencia implica posiciones relacionadas con el empleo, las funciones, actividades y experiencias vividas por una persona, en esta perspectiva se entiende como si la carrera fuera una posesión de una persona y por ello la forma como éstas lleven a cabo sus carrera demuestra también sus formas de ver el mundo. Sin embargo, los autores destacan que la carrera no es sólo control del individuo y que hay elementos internos y externos a las organizaciones como jefes, directores de recursos humanos, las asociaciones profesionales y todas las personas que influyen en la vida y carrera de un individuo. Una carrera es también un producto de la percepción que las personas tienen de sí mismas y, por tanto, exige que la persona reflexione y determine sobre lo que tiene para ofrecer en el trabajo y sobre el tipo específico de trabajo que le proporciona felicidad y satisfacción, lo cual lleva a la libre conciencia. Dicha conciencia se refiere también a los conocimientos, destrezas y habilidades que poseen y que le permiten llevar a cabo el desarrollo de su carrera, teniendo en cuenta diversos factores. Este estudio aporta en cuanto a la mirada que tiene sobre elementos internos y externos que confluyen y a partir de los cuales el individuo toma conciencia de cómo llevar gestionar su carrera y no se centra solo en la relación individuo – organización.

Hasta aquí se presentan varios artículos, analizados como antecedentes y que se consideraron relevantes por sus aportes teóricos y metodológicos ya que presentan desde diversas lecturas la construcción de relaciones de trabajo principalmente en las últimas décadas, ante la emergencia de situaciones, relaciones, vínculos, requerimientos y discursos a que están expuestas las personas, y los profesionales, en el caso particular de este estudio. De tal forma que no es posible, actualmente, preguntarse por el mundo del trabajo o por los mercados de trabajo, dejando por fuera fenómenos cada vez más totalitarios como la flexibilización laboral que responde a las lógicas de fragmentación, las relaciones multiempleo que si bien se validan desde situaciones y experiencias particulares, limitan a su vez la calidad de vida de las personas en los diversos escenarios en que actúan.

1.2 Justificación

A través de esta investigación se propuso aportar desde la Psicología Organizacional y del Trabajo algunos análisis de objetos de estudio que tienen un lugar importante debido a las dinámicas de los negocios y de las organizaciones que influyen en la forma como las personas se relacionan con su trabajo y con las otras personas a través de él en las lógicas del trabajo fragmentado y flexibilizado que tiene cada vez más presencia coexistiendo con lo que ha sido el empleo pleno, estable y con un solo empleador, como objeto de estudio de la psicología organizacional tradicional, que ha llevado a que a lo que Rentería y Malvezzi (2008) llaman los retos de la Psicología Organizacional y del Trabajo, en el sentido de plantear objetos de estudio y respuestas frente a las tendencias del trabajo en sociedades cada vez más globalizadas, que exigen a los individuos ser flexibles, competentes y plantearse retos en sociedades del riesgo. De tal forma que preguntarse sobre las implicaciones que tienen las diversas formas de trabajo y de contratos en las relaciones entre las personas, entre éstas y las organizaciones y las que establecen con el trabajo, de alguna manera da lugar a reflexiones sobre temas tan fundamentales como el trabajo en condiciones de fragmentación, propio de las sociedades salariales (Rentería, 2008).

Analizar las lógicas contractuales ligadas a la flexibilidad del trabajo y la permanente adaptación de los individuos frente a ellas en una lucha por mantener su vigencia en el mercado laboral, presenta gran relevancia social. Las diversas formas que ha ido adquiriendo el vínculo de trabajo han llevado a las personas a establecer relaciones con varias organizaciones simultáneamente, lo que se conoce como el multiempleo, lo cual es la reafirmación de la fragmentación del trabajo y del individuo, en tal sentido, se considera que la relevancia social está en el hecho de pensar y plantear posibles vías de análisis y de acción frente a tendencias cada vez más generales en las cuales momento a momento hay más personas asumiendo este tipo de relaciones contractuales.

El valor teórico se presenta a partir de los escenarios sobre los cuales la reflexión desde la psicología organizacional no ha sido muy amplia, ya que para los profesionales su lugar social está dado desde las funciones profesionales y resultados obtenidos, más no desde las ocupaciones, las cuales pueden ser diversas (docentes, asesores, consultores, ejecutores de proyectos, prestadores de servicios profesionales, entre otros). De igual forma, teóricamente se hace una revisión en aras de aportar nuevas consideraciones a este fenómeno a partir de bases teóricas no sólo de la psicología organizacional tradicional sino de enfoques interpretativos como el construccionismo que se ubica en el nivel de la interpretación más que de la explicación causal. En esta propuesta se plantea que las implicaciones psicosociales deberán presentar características diferentes cuando se trata de personas involucradas en relaciones multiempleo, debido a que sus experiencias de trabajo, expectativas, trayectorias y vínculos no se construyen únicamente a partir de las relaciones con las organizaciones sino también a partir de la relación que se establece con el trabajo mismo, siendo aquellas –las organizaciones- un referente y un organizador de la relación de las personas con su trabajo, aún con las condiciones propias de la flexibilidad laboral.

1.3 Prácticas Discursivas como abordaje teórico metodológico

En cuanto al abordaje metodológico, se considera que este fenómeno requiere ser abordado desde perspectivas narrativas debido a que éstas dan cuenta de las vivencias, significaciones y construcción de realidades sociales de los sujetos implicados en el fenómeno de estudio, a

partir de sus narraciones, interpretaciones, repertorios interpretativos, es decir, teniendo como eje central de análisis lo dicho, es decir, el lenguaje en uso de los participantes. El objeto mismo de análisis, es decir, las relaciones sociales a partir del trabajo y por ello las implicaciones psicosociales se analizan de forma más pertinente desde el enfoque cualitativo, el cual permite comprender las formas como las personas vivencian, producen y reproducen los fenómenos, desde el abordaje teórico metodológico de las prácticas discursivas, entendiendo el lenguaje como un elemento estructurador y constructor de realidades sociales.

En tal sentido, la producción de conocimiento desde enfoques distintos al positivismo, destacan la subjetividad y la intersubjetividad como los espacios de producción de la vida humana, convirtiendo la vida cotidiana en escenario de producción de realidades y a la vez en objeto de estudio de disciplinas como la psicología social y la sociología. Se trata entonces de abordar la realidad social desde perspectivas construccionistas y dialógicas que asumen el conocimiento como una construcción compartida en la interacción entre los participantes de la investigación (denominados como investigado e investigador) en la que median valores, entendida como realidad epistémica, ya que es influida por la cultura y las relaciones sociales, esto la hace dependiente para su definición, comprensión y análisis de las formas de percibir, pensar, sentir y actuar de quienes la abordan para conocerla (Sandoval, 1996). Desde esta perspectiva teórica se posibilita el conocimiento de las realidades sociales y culturales a partir del lenguaje, que dan cuenta de las personas y de las prácticas discursivas que inciden en la construcción sus realidades sociales, de este modo, desde el enfoque de las prácticas discursivas, la conversación se constituye en una forma de interacción social a través de la cual se generan productos y realidades sociales, lo cual necesariamente remite al lenguaje como un elemento inmanetista¹ de la interacción, entendiendo que el lenguaje en uso es lo que le permite a las personas posicionarse en el mundo social; ese lenguaje en uso, se encuentra principalmente en la conversación entendida como “un grupo estructurado de actos de habla, o

¹ que es inherente a algo, va unido de modo inseparable a su esencia, aunque racionalmente pueda distinguirse de ella. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Primera Edición. Tomo II. Madrid, 1992

sea de dichos y hechos definidos con referencia a su fuerza social” (Davies y Harré, 2007), en tal sentido, tiene significación social.

Se plantea entonces que las prácticas discursivas se refieren a las maneras a través de las cuales las personas producen sentidos y se posicionan en relaciones sociales (Spink & Medrado, 2000), a través del lenguaje en uso, entendiéndose como los momentos de resignificación, de rupturas de producción de sentidos, por ello son momentos activos del uso del lenguaje donde hay orden y diversidad. Se trata del cambio, ya que ni producción de sentidos, ni prácticas discursivas ni lenguaje son estáticos, por el contrario presentan la posibilidad del cambio, de la acción de las personas, de generar nuevos elementos sociales o desfamiliarizar otros. A través de las prácticas discursivas es posible visualizar las posiciones del sujeto, ya que de acuerdo a ellas, el sujeto incorpora repertorios interpretativos, discursos, enunciados, configurando una posición particular, de tal forma que las personas perciben su mundo de acuerdo a sus posiciones y estas son manifestadas principalmente en situaciones de conversación a través de metáforas, argumentos, conceptos. Davies y Harré (2007) hablan de posiciones y prácticas discursivas contradictorias en los sujetos, sin embargo se considera que el sujeto logra articular en sus prácticas discursivas cotidianas esas posibles contradicciones sin que necesariamente sean percibidas por él como tal, ya que se trata de sujetos en permanente construcción desde su historia, sus contextos, sus realidades, de tal manera que permanentemente va constituyendo y reconstituyendo sus discursos, a través de la socialización y resocialización, tal como es mencionada por Spink y Frezza (2000) en el sentido de que la socialización es instrumento de conservación, y la resocialización y las rupturas resultan de lo familiar y por lo tanto posibilitan la resignificación y la transformación social. Estos planteamientos son importantes también desde la noción de temporalidad, ya que los repertorios interpretativos de las prácticas discursivas poseen una historia, una temporalidad (Spink y Medrado, 2000), tal como el tiempo largo, el tiempo vivido y el tiempo corto. Estos tiempos que no son cronológicos sino de las experiencias sociales y personales permiten comprender que el estudio de la producción de sentidos es una labor social e histórica, determinada por las características particulares de los contextos, de los discursos, de los repertorios interpretativos, de las prácticas discursivas, de las contradicciones

que dinamizan y configuran los fenómenos sociales abordados desde la psicología social. De tal forma que estudiar las implicaciones psicosociales de las relaciones multiempleo desde este abordaje permite comprender las significaciones, las trayectorias, los repertorios interpretativos que han constituido algunos profesionales como forma de construir sus realidades sociales en torno al hecho social de trabajar y lo que ello implica en cuanto a sus vínculos, sus relaciones y sus proyecciones, entre otros.

1.4 Los profesionales como “Trabajadores del conocimiento”

En relación a los participantes, es importante aclarar que al inicio de la investigación se planteó la noción de trabajadores del conocimiento como forma de cualificación de los participantes. En tal sentido se presentó lo que se entendía por trabajador del conocimiento como aquel profesional que con “su actividad agrega más valor al conocimiento que ha recibido como insumo en su proceso de formación académica, es aquel cuya herramienta de trabajo es la espiral de conocimiento” (Infoempresa, 2009), esto implica que no sólo se trabaja con información, sino que también se transforma la información en conocimiento generando, a su vez, nuevo conocimiento, en tal sentido, este es un tipo especial de trabajador debido a la mercancía que vende, que crea y reproduce, al igual que por las formas en que se moviliza para mantenerse vigente en los mercados de trabajos. Por su parte, Krüger, (2006) menciona al trabajador del conocimiento como una nueva capa social de trabajadores originada en la sociedad de conocimiento que tiene sus orígenes en la década de los años 1960 debido a las transformaciones de las sociedades industriales, con una estructura económica y social en la que el conocimiento ha sustituido al trabajo, a las materias primas y al capital como principal fuente de la productividad, el crecimiento y la profundización de las desigualdades, lo cual no significa que la producción industrial disminuyera sino que se valorizó o se ha dado mayor valor e importancia al trabajo ligado con el desarrollo del conocimiento validado científicamente. De igual manera Bell (1973, citado por Krüger, 2006) manifiesta que la sociedad del conocimiento se caracteriza por ser una sociedad cuya economía de servicios se basa en una clase de profesionales técnicamente cualificados, quienes convierten el

conocimiento teórico en la fuente principal de innovación y en muchos casos en punto de partida de programas políticos y sociales: se trata de una sociedad orientada hacia el llamado progreso tecnológico en la que se crea una nueva tecnología intelectual como base de los procesos de decisión. Esta sociedad se diferencia de la sociedad industrial caracterizada por el conocimiento experimental, el predominio de los sectores industriales, las actividades manuales y el conflicto entre capital y trabajo.

En este orden de ideas se plantean también debates acerca de si la sociedad moderna, occidental se puede llamar sociedad del conocimiento, ya que solamente se puede hablar de una sociedad de conocimiento cuando “las estructuras y procesos de la reproducción material y simbólica de una sociedad están tan impregnadas de operaciones basadas en conocimiento, que el tratamiento de información, el análisis simbólico y los sistemas expertos se convierten en dominantes respecto a los otros factores de reproducción” (Krüger, 2006), lo que a su vez implica que el conocimiento en general y el conocimiento de los expertos en particular sea sometido a procesos de revisión continua convirtiendo de esta forma la innovación (o lo que se entiende por innovación) en un componente cotidiano del trabajo basado en conocimiento. Es así como en la sociedad del conocimiento se destaca la importancia de los procesos educativos y formativos en lo que se entiende por desarrollo tanto a nivel social como individual. Se destaca también la creciente importancia de los servicios intensivos en conocimiento y comunicación, que generalmente se denominan trabajo de conocimiento; así, el concepto actual de “sociedad del conocimiento” no se centra en el progreso tecnológico, sino que se considera un factor del cambio social entre otros, lo que ha reforzado discursos en torno a la expansión de la educación. De esta forma, el conocimiento se constituye en la base de los procesos sociales en diversos ámbitos funcionales de las sociedades, lo que lleva al incremento de la importancia del conocimiento como recurso principalmente económico, lo que configura la necesidad de aprender o “adquirir” conocimiento a lo largo de toda la vida de las personas. Ahora bien, a manera de crítica, a pesar de estos discursos sobre el conocimiento, se considera que no se han producido cambios significativos en cuanto al acceso a oportunidades sociales debido a que los procesos de socialización frente al conocimiento y los mecanismos de competencia y del mercado no se han transformado respecto a la sociedad industrial, lo que

seguirá produciendo desigualdades y discriminaciones sociales, que afectan al segmento de profesionales de diversas áreas que más que trabajador del conocimiento se considera un replicador e implementador de saberes, técnicas e informaciones diversas a partir de relaciones laborales principalmente de tiempo parcial y con frecuentes entradas y salidas del mercado de trabajo, en la lógica de las relaciones multiempleo. En tal sentido se decidió trabajar con la noción de profesional en lugar de la de trabajador de conocimiento ya que si bien ambas son usadas indistintamente en la literatura sobre trabajo para referir personas con formación y título de educación superior, se consideró de mayor importancia y por su vigencia, incluir a quienes establecen vínculos contractuales fragmentados y trabajan como asesores, gestores de proyectos, docentes universitarios, prestadores de servicios como médicos, contadores en dicha dinámica contractual como su equivalente al empleo.

1.5 *Problema de Investigación*

De acuerdo a Antunes (2000) en las últimas 4 décadas, se han presentado transformaciones en el mundo del trabajo que han generado procesos de desproletarización del trabajo industrial o sea la disminución de la llamada clase obrera principalmente en los países de capitalismo avanzado, sin embargo ello no ha implicado la eliminación de la clase trabajadora, sino que más bien se presenta una amplia gama de modalidades de trabajo y de relaciones institucionales para la *clase-que-vive-del-trabajo*, integrada por todos aquellos y aquellas que venden su fuerza de trabajo a cambio de salario (Antunes, 2001). De acuerdo a datos sobre empleo, en Europa la profundización de la globalización económica que ha traído crecimiento económico y aumento de la población económicamente activa, ha aumentado también el llamado “miniempleo” (principalmente en el sector servicios) con contratos a término fijo, de 20 horas a la semana y con limitaciones en la seguridad social (en Alemania por ejemplo entre el 2000 y el 2004, aumentó el número de personas con más de un trabajo en 300 mil, a 1,5 millones, y en el 2007 esta cifra había aumentado a 2,5 millones de personas), lo que hace que un número mayor de personas deba desempeñarse en más de un empleo para hacer frente a las necesidades vitales, especialmente en materia de vivienda, alimentación y transporte, por

lo que el empleo de 8 horas diarias y contrato estable se ha convertido en una modalidad minoritaria. Se encuentra también que son las mujeres quienes con más frecuencia tienen un segundo empleo de tiempo parcial, esta situación incide en los niveles salariales que se han reducido en términos reales paulatinamente, sin embargo este debate no se amplía en esta investigación.

Estas transformaciones han generado consecuencias tales como la precarización del trabajo que se manifiesta en trabajos parciales, tercerizados, subcontratados y fragmentados, que coexisten con trabajos fijos y de tiempo indefinido (Rentería 2008), lo cual significa que en la actualidad se presenta diversidad de modalidades de trabajo. Es importante resaltar que en muchos países, los trabajadores a tiempo parcial son asumidos como participantes ocasionales en el mercado del trabajo y no como fuentes primarias de ingresos, por ello tienen derechos restringidos a las prestaciones de desempleo, a pensiones, a subsidios por enfermedad, en particular cuando no alcanzan determinados criterios en cuanto a niveles de ingresos u horarios, de igual forma pueden estar eximidos de los pagos a los sistemas de protección social, lo que aumentaría de momento los recursos con que cuentan, pero a costa de perder los derechos que tienen a otras prestaciones futuras (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2009).

La OIT (2009) define al trabajador a tiempo parcial como "una persona empleada cuyo horario normal de trabajo es más corto que el de los trabajadores a tiempo completo". Pero el trabajo a tiempo parcial no sólo implica menos horas de trabajo, inferior retribución por hora y menos semanas que las que remuneran el trabajo a tiempo completo, sino que también puede constituir una forma diferente de empleo, organizada conforme a distintos principios y con distintos pactos y condiciones que los del trabajo a tiempo completo, así como con menos derechos y protección.

Aunque estas formas contractuales son más frecuentes en población con mano de obra poco calificada no son exclusivas de ella, ya que sectores con mayor cualificación también han entrado en estas lógicas contractuales, es decir, también se presenta en profesionales que hacen uso de conocimiento en sus procesos de trabajo (los servicios profesionales) o quienes

con su actividad se ocupan de agregar valor al conocimiento que reciben como insumo (Infoempresa, 2009), y les puede permitir incluso generar nuevo conocimiento, ya que manejan información, aunque allí no radica su importancia, sino más bien que sus conocimientos son susceptibles de ser aplicados a la práctica (Guillen, 1990), y quienes se vinculan a través de figuras contractuales y jurídicas como asesorías, consultorías, investigación, docencia y servicios profesionales, en las que éstos establecen relaciones de multiempleo es decir relaciones contractuales con diversas organizaciones, con múltiples empleadores o con uno solo pero en diferentes proyectos y organizaciones simultáneamente. En tal sentido, la noción de profesional puede involucrar a la de trabajador de conocimiento, motivo por el cual se optó por la de profesional ya que se considera que en las dinámicas del trabajo, el profesional hace uso del conocimiento para hacer lecturas de problemas de diversa índole, tanto de orden conceptual como de orden práctico, en tal sentido crean y proponen soluciones procurando configurar a su vez perspectivas analíticas que impliquen lecturas complejas, lo anterior implica de parte del profesional trabajador de conocimiento preguntarse e ir más allá de lo que sería la reproducción de discursos (Rentería, 2012; Rentería, Comunicación personal), al igual que analizar las implicaciones para las personas que son contratadas como tales, porque poseen conocimientos y lo que Malvezzi (2011) denomina competencias portátiles.

En este orden de ideas, se viene generalizando la idea acerca de la proletarización de los profesionales en cuanto a sus condiciones de trabajo dadas a partir de los cambios en el empleo y formas contractuales, lo que hace que este trabajo también se intercambie en el mercado como una mercancía intangible (un objeto sin materialidad) que tiene valor de uso y valor de cambio y cuyo valor se establece a partir de la lógica taylorista basada en categorías salariales. Esto lleva a una permanente movilidad institucional en que el profesional establece diversos vínculos tanto desde el orden jurídico legal como psicológico, dependiendo en gran medida de las condiciones y características de las organizaciones y de las disposiciones gubernamentales. Son diversos los profesionales afectados por este fenómeno, por ejemplo en Uruguay, donde se ha venido trabajando e incluso cuestionando el multiempleo, ya que aproximadamente el 50% de los médicos trabajan en dos instituciones y el 20% lo hacen en

tres, lo cual incide no sólo en las condiciones de vida de estos profesionales sino también en la calidad del servicio que se presta (Castillo, 2008). De igual manera sucede con el sector de la educación:

“Resulta una flagrante contradicción que cada vez más docentes amplíen su carga horaria aceptando trabajos en doble turno en las escuelas o acumulando horas en liceos diversos, públicos y privados, muy por encima de ciertos topes razonables para preservar su salud. Ello conspira contra el bienestar de maestros y profesores así como contra la calidad de la educación que imparten, lo que redundará en perjuicio para los educandos” (Diario La República de Uruguay, 2003).

Igual situación se presenta con profesionales en Derecho y en Ingeniería, un estudio realizado en la Universidad Nacional de Mar de Plata estableció que los procesos de subutilización de capacidades debido a la situación económica que incide en lo laboral ha impactado significativamente en estos profesionales, manifestándose en altos índices de precarización y subocupación laboral (Pacenza y Más, 1999). Así mismo, análisis realizados en el sector salud en profesionales en Enfermería en Colombia muestran cómo las condiciones de salud y de trabajo del personal de enfermería, han venido deteriorándose progresivamente en todo el mundo, situación que se ha visto reflejada en la disminución de la demanda del ingreso a la carrera y a la deserción de la Profesión (Carvallo, 2003). También se han hecho pronunciamientos en este mismo sentido por parte de algunas Universidades públicas del país en torno a la situación ocupacional de los médicos (Guzmán, 2008).

Ahora bien, estas formas de trabajo inciden en la toma de decisión sobre el trabajo y las organizaciones, en las oportunidades de desarrollo profesional, en altos niveles de responsabilidad, en establecimiento de relaciones y vínculos con colegas u otras personas, en mayor fragmentación en cuanto a lo laboral y lo familiar, entre otras (Salazar, 2008). De allí el interés a investigar por las implicaciones psicosociales de las relaciones multiempleo en profesionales universitarios que se desempeñan como trabajadores del conocimiento, estando en condiciones de trabajo fragmentado. Por ello se plantea el siguiente interrogante:

Pregunta de Investigación:

¿Cuáles son las implicaciones psicosociales de las relaciones multiempleo en condiciones de trabajo fragmentado en profesionales?

2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General

Analizar las implicaciones psicosociales de las relaciones multiempleo en condiciones de trabajo fragmentado en profesionales.

2.2 Objetivos Específicos

- Analizar aspectos relacionados con la legitimación de las relaciones de trabajo como formas de cualificación del trabajo fragmentado
- Analizar aspectos relacionados con el contrato psicológico, las trayectorias y la carrera como construcciones sociales e individuales.
- Analizar elementos que caracterizan las rupturas y permanencias que subyacen en las relaciones de trabajo fragmentado y multi organizacionales.

3. MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo se presenta el concepto de trabajo desde la perspectiva del marxismo, desde el cual se asume como una mercancía de la sociedad salarial, de igual forma se ubica el trabajo en una perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo que permite ubicar históricamente el concepto; posteriormente se conceptualizan las relaciones multiempleo resultantes de la fragmentación del trabajo desde la perspectiva de Rubery, Earnshaw & Marchington (2005) para centrarse en un abordaje psicosocial a partir de autores que desde la psicología han venido trabajando esta temática como Ribeiro (2009). Por último se presentan temáticas propias de la Psicología Organizacional y del Trabajo tales como contrato psicológico, carrera, trayectorias, y se incluyen temáticas que se encontraron en el proceso de análisis de la información como son cualificadores de las relaciones de trabajo y aspectos personales. Estas temáticas se consideraron importantes para la investigación debido a la importancia y al lugar que en términos disciplinares y en investigación vienen presentando incluso en las líneas de trabajo del Grupo de Investigación. En tal sentido se incluyeron conceptualizaciones sobre contrato psicológico y carrera debido a que articulan temáticas que a su vez cualificaban los propósitos de la investigación, tales como lealtad, responsabilidad y compromiso, los cuales en el caso de contrato psicológico están cubiertos por una categoría más amplia relacionada con proceso de cualificación del vínculo (Rentería, 2012). De allí, que en el caso de carrera se trata de la cuestión de la Empleabilidad, la inserción o la movilidad de las personas en los segmentos de mercado de trabajo en que se proyectan; así como de la forma como los profesionales acceden a los espacios relacionados o no con la formación y las expectativas de movimiento y desarrollo. Complementario a la cuestión de carrera se tomó la noción de trayectoria, ya que por carrera se asume la movilidad en el trabajo y por trayectoria se considera además de la historia de vida de la persona, sus condiciones, opciones y decisiones, es decir, todo aquello que le ha permitido la consolidación biográfica de las personas (Rentería, 2012).

3.1 Trabajo. Desde una perspectiva Sociológica y psicológica

Si se parte de la idea de que el trabajo presenta un carácter ontológico como constitutivo del ser humano, es decir, “*el trabajo como un proceso entre la naturaleza y el hombre*” (Fromm, 1982, p. 51), en el que el ser humano transforma y se transforma, crea y recrea el mundo, desarrolla sus potencialidades, su creatividad, construye relaciones con otros seres humanos, permite dar forma a relaciones entre los individuos constituyéndose también en un organizador de las estructuras sociales, económicas, políticas, culturales, configurando relaciones de producción de acuerdo al momento histórico particular, entonces resulta de gran importancia estudiar las características que adquiere en la sociedad salarial en su forma más representativa como es el empleo y los cambios que ha tenido en el contexto de las relaciones multiempleo.

En el estudio sobre la significación que tiene el trabajo, se encuentran autores como Blanch (1996), Luque, Gómez y Cruces (2000), Meda (1998), quienes analizan la relevancia del trabajo en la sociedad moderna, en el sentido de que posibilita que el individuo se ubique en un lugar social de prestigio como elemento de inclusión, sea calificado como funcional o disfuncional, reproduzca su vida material, construya redes de relaciones sociales a través del intercambio, al igual que permite el desarrollo y la organización de las estructuras sociales, constituyéndose en un fenómeno pancultural como soporte de orden moral, económico, social, jurídico, político y cultural (Blanch, Espuny, Gala & Martín, 2003). Se trata entonces de un fenómeno que además de la gran significación social, también tiene un lugar muy importante como objeto de estudio, que ha sido analizado desde diversos abordajes de manera que se pueda comprender su complejidad, principalmente en la sociedad moderna y capitalista.

De allí el interés de la psicología por profundizar en las lógicas relacionales y en las implicaciones para las personas que subyacen de las modalidades de trabajo, disciplina desde la cual el trabajo se asume como un fenómeno psicosocial que surge de las interacciones de las personas (Peiró, Prieto y Roe, 1996, citados por Luque, Gómez y Cruces, 2000), en una sociedad particular. Resulta, en este sentido, interesante mencionar el concepto que plantea Peiró según el cual el trabajo es:

“el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicho actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social” (Peiró citado por Luque, Gómez y Cruces, 2000, p. 5).

Aquí el trabajo es asumido como concepto significativo, genérico, propio de la condición humana, el cual es diferenciado del empleo

*“(del latín implicare: comprometer a alguien en algo) constituye una modalidad de la relación jurídico-contractual, de **carácter voluntario** entre dos partes: la contratada, que vende su tiempo, esfuerzo, habilidades y rendimientos de trabajo, y la contratante, que los compra, generalmente mediante dinero y ocasionalmente a cambio de bienes y/o servicios”* (Jahoda, 1982; O’Brien, 1986, 1987, citados por Blanch, 1996, p. 4).

El empleo se entiende como significado que remite a la construcción sociocultural del trabajo en la sociedad industrial que limita el trabajo a la modalidad de empleo, de tal manera, que se constituye en el referencial para nombrar el trabajo en la sociedad capitalista. Se visualiza así la reducción mercantilista de aquel, es decir el trabajo asumido como un valor de cambio, como una mercancía, el cual incorpora valor de uso y valor de cambio puestos en el mercado laboral para su intercambio como equivalente del salario (Marx, 1984), en tal sentido el valor del trabajo profesional depende también del momento histórico determinado, el cual se expresa en forma de un equivalente, el dinero, que es el que materializa el valor del trabajo, convirtiendo lo abstracto en concreto. El valor de ese trabajo es establecido socialmente a través del valor que se le asigna al tiempo (por ejemplo valor de la hora o del tiempo que requiere realizar o ejecutar el proyecto) como un pacto social, en el que intervienen a su vez otros elementos como las demandas sociales a través de las organizaciones por ese trabajo particular en el sentido de las necesidades que en ese momento histórico tiene la sociedad, que en la actualidad se fundamenta en el desarrollo de la ciencia y la tecnología, es decir, la llamada sociedad del conocimiento, que requiere profesionales en diversas áreas que respondan de forma “efectiva” a la producción de bienes y servicios, al igual que a la producción y reproducción de conocimientos, dentro de la sociedad salarial.

De igual forma Ribeiro (2010) analiza el trabajo como un fenómeno social que ha presentado dos acepciones, como labor que permite la producción de algo (siglo XI a XV) y como obra (siglo XIX hasta el momento) que presenta un valor social en el que las personas construyen y a la vez se construyen socialmente, en lo que se reconocería como su principio ontológico, constituyente de los sujetos según contextos sociales e históricos con diversas acepciones y significaciones tal como en la sociedad contemporánea caracterizada entre otros aspectos por la institucionalización del trabajo alrededor de procesos de industrialización y urbanización. En tal sentido, el trabajo es asumido como empleo, y por ello se entiende que esfuerzo, actividad, transformación, alienación no son en sí trabajo sino que son resultantes de las relaciones sociales dadas en torno a él. Por ello es importante analizar la dualidad o ambigüedad –el carácter paradójico como limitante y posibilitador- de la definición del trabajo dado que así como es posibilitador para construir una historia, también es repetitivo y limita la posibilidad de emancipación como condición humana que difiere de la condición animal, por ello según Hegel (Ribeiro, 2010) el individuo niega su naturaleza biológica, para llegar a la construcción social en que el trabajo aparece como acciones compartidas y como proceso de exteriorización e interiorización dialéctica por medio de la interacción en que se constituyen los sujetos.

En la perspectiva de las relaciones multiempleo, estas características del trabajo se profundizan aún más, ya que la posibilidad de construir vínculos, relaciones sociales, permanencias, se limitan debido a la permanente movilidad y fluidez a que está obligado el individuo en términos del trabajo, del tiempo y del espacio, lo cual hace que se movilice en diversas direcciones y con diversas estrategias (Rentería, 2008), por ello las relaciones multiempleo a la vez que inciden en la significación que tiene el trabajo, también afectan aspectos de orden psicosocial, que es uno de los ejes de análisis de la investigación.

3.2 *Relaciones Multiempleo*

Los cambios en el empleo han llevado a que cada vez más los profesionales establezcan relaciones laborales con varias organizaciones simultáneamente (debido a la reducción del empleo pleno, a largo plazo y con un solo empleador), lo que se conoce como

relaciones multiempleo. El multiempleo entendido como un fenómeno del mundo organizacional y del trabajo incide en la manera como las personas movilizan sus recursos y se posicionan frente a lo que ven y entienden del mercado laboral desde sus repertorios interpretativos con el propósito de ingresar y mantenerse en dicho mercado. Se trata entonces de entender las implicaciones psicosociales que este fenómeno del multiempleo, dado a partir de la fragmentación del trabajo, en dichos profesionales, llamados trabajadores del conocimiento.

La fragmentación es una de las consecuencias que se presenta en el mundo del trabajo y que afectan al individuo quien es el eje de esas diversas formas de empleo. De igual forma implica el aumento de la inseguridad en el empleo y la proliferación de diversas modalidades, que si bien no son nuevas, resultan ahora mucho más productivas en el mercado global, tal como el *outsourcing*, trabajos de medio tiempo, de tiempos parciales, el trabajo asociado (Rentería, 2001), siendo establecidas y administradas por las organizaciones, quedando los individuos supeditados a las políticas contractuales de dichas organizaciones. En tal sentido, la fragmentación del trabajo genera a su vez relaciones inter e intraorganizacionales que traen consecuencias en la regulación y en la administración del trabajo, incluso en el concepto de trabajador el cual se hace ambiguo o amplio ya que no sólo involucra al del empleo pleno. Así el concepto de empleo también implica las características de las organizaciones y a su vez las relaciones que se establecen entre y al interior de ellas para la consecución de mano de obra (Rubery, Earnshaw & Marchington, 2005). El individuo requiere por ello ajustarse a las condiciones que establecen las modalidades que organizan su trabajo, sus actividades y su cotidianidad, haciendo que establezca diversas relaciones laborales con diversas organizaciones. Este fenómeno se hace más general y común debido a la paulatina disminución de cupos de empleo pleno, permanente y con un solo empleador que va relacionada a una mayor concentración de capitales (Rentería, 2008).

Estas formas de contratación se relacionan también con el trabajo temporal, o sea contratos a término fijo de corta duración, tiempo durante el cual el profesional cumple con las

exigencias del trabajo, lo cual significa que las condiciones contractuales han cambiado pero las condiciones del trabajo no, ya que por el contrario, sus responsabilidades son mayores.

Estas lógicas contractuales tienen que ver con la temporalidad y la espacialidad, las cuales cambian permanentemente para el individuo, lo que a su vez pone en cuestión la estabilidad como una de las características del empleo pleno. Se trata también de la desterritorialización, ya que el trabajo se lleva a cabo en diversos espacios, lo que a su vez implica el nomadismo (Malvezzi, 2011), al tener que desplazarse permanentemente de un sitio de trabajo a otro o de una organización a otra. Sin embargo, ni en esos espacios ni en las organizaciones se establecen relaciones o vínculos duraderos, los cuales están mediados principalmente por el uso de la tecnología. En cuanto al propósito de esta propuesta, se pretende indagar acerca de la temporalidad y sus variaciones es decir, acerca del corto o largo plazo en las relaciones contractuales incluyendo la continuidad o discontinuidad, por ejemplo en el caso de los docentes, los asesores o los consultores quienes sus contratos de corta duración pueden presentarse en varios períodos de tiempo. El fenómeno del multiempleo involucra diversas formas tales como:

Relaciones interorganizacionales: Lo interinstitucional implica las relaciones entre las organizaciones, es decir, la institución que contrata los servicios y la o las instituciones donde se ejecuta dicho servicio, la cual es una relación única. Esto conlleva a que el trabajo ya no sea concebido en un único lugar y que se desligue el espacio de la contratación con el espacio de la ejecución, se trata para el individuo el interrogante de: quien determina, quién controla y quién valora el trabajo? y a quién se obedece? Surge la discusión sobre las responsabilidades tanto de los empleados cuando trabajan bajo el control de los clientes y también para los empleados de otras organizaciones cuando se está trabajando en sus locales o que están bajo su control directo o indirecto (Rubery *et al*, 2005), ejemplo de ello son los vínculos laborales a través de bolsa de empleo, en que la persona es contratada por una organización y realiza su trabajo en otra u otras organizaciones, en este sentido se presentan relaciones entre diversas organizaciones a través de esa persona, esta es otra forma de fragmentación del trabajo.

Relaciones intraorganizacionales: Estas pueden ser múltiples y fragmentadas, en razón de que dentro de la organización pueden existir personas realizando las mismas o diferentes actividades a través de múltiples formas de contratación y múltiples contratantes (Rentería, 2009), o sea diversas organizaciones, se pone también en juego la gestión de los recursos humanos, al igual que la lealtad, la identidad, la cooperación entre departamentos, el compromiso, de tal forma que la posibilidad de construir y mantener un conjunto coherente y consecuente de políticas en recursos humanos, en reglamentos internos resulta complicado para las relaciones entre organizaciones ya que pueden ser potencialmente competidoras. Frente a este panorama, en el individuo surgen interrogantes acerca de su responsabilidad, su desempeño, su compromiso y lealtad con esas organizaciones.

Relaciones Multiorganizacionales: Se refieren a las relaciones contractuales que establece una persona con varias organizaciones de forma simultánea, desarrollando labores similares o diferentes, lo cual le implica moverse permanentemente entre una organización y otra, estableciendo múltiples formas de relaciones, de vínculos, de contratos, entre otras, de forma diferenciada a partir de las lecturas que hace de los diversos contextos. Esto tiene implicaciones en dos sentidos, por un lado se plantea un aumento en la autonomía de los trabajadores, mayores niveles de decisión, más desarrollo de habilidades en el individuo, pero también queda diluida la responsabilidad en la formación y en el desarrollo de las habilidades, limitada la toma de decisiones, lo que a su vez refuerza la tendencia hacia una economía de baja cualificación (Rubery *et al*, 2005). Se constituye éste el eje que permite analizar la fragmentación en las relaciones de trabajo, y en el caso particular de esta investigación, a las relaciones multiempleo que asumen profesionales de diversas disciplinas.

3.3 *La dimensión Psicosocial*

Para el acercamiento a la dimensión psicosocial es importante tener en cuenta diversas perspectivas que se han presentado en la psicología social en su desarrollo a lo largo del siglo XX, que incluye enfoques individualistas, conductistas, deterministas entre otros más

recientes. Desde Solomon Asch (citado por Blanco, 1995) se encuentra una concepción psicosocial de la interacción como postura crítica a los determinismos individualistas y sociales, al igual que a los conductivos, teniendo en cuenta que para este autor el soporte de lo psicosocial es la necesidad de comprender como constitutivo del comportamiento humano y la interacción en la que el ambiente constituye una urdimbre interactiva. De igual forma Theodor Newcomb (citado por Blanco, 1995) destaca que desde la psicología se ha minimizado la importancia de la estructura social dejando de lado el ambiente y el organismo dentro de él, así como la psicología social de corte sociológico ha ignorado las condiciones biológicas y psicológicas presentes en los organismos humanos.

En este debate centrado en las llamadas dos psicologías sociales, una de corte psicológico y otra de carácter sociológico estuvo presente en la primera mitad del siglo pasado, fundamentada en un determinismo reduccionista que buscaba encontrar leyes y principios generales en el comportamiento humano. Ahora bien, paralelo a este debate, se encuentra también la perspectiva comprensiva de la psicología social de Kurt Lewin dando cuenta de cómo entiende o asume la realidad social, en cuanto a la orientación para la elaboración teórica y la investigación de esa realidad (Blanco, 1995), desde una epistemología dinámica, galileana y genética basada en el método constructivo. Desde esta perspectiva la psicología social se encausa por enfoques interaccionistas, relacionales e interdependientes, que se alejan de los fundamentos tradicionales basados en la unidireccionalidad de los procesos y la pasividad de los sujetos que necesariamente desembocan en determinismos.

De esta forma lo interactivo adquiere formas psicosociales, lo que lleva a recordar que la psicología social tiene en cuenta la situación total, es decir el estado de la persona y del ambiente, constituyendo un espacio vital psicológico constituido por elementos personales, físicos, sociales y que éstos al interactuar definen eventos comportamentales, de tal manera que la comprensión y explicación del comportamiento de las personas no puede darse sin considerar los hechos sociales, los cuales pueden ser más decisivos que los hechos físicos y/o fisiológicos (Blanco, 1995).

Así, el mundo psicológico, personal, subjetivo tiene que ver con hechos y relaciones sociales en una permanente relación de interdependencia, por ello para Lewin “la psicología social es una ciencia de las relaciones ... es una ciencia de las propiedades dinámicas no de las semejanzas fenotípicas” (Blanco, 1995), se considera así que el mundo y la realidad son construcciones sociales basadas en las interacciones sociales en las cuales se pactan normas, valores, prácticas que posibilitan la configuración de significaciones y sentidos en un mundo negociado que contiene contradicciones y paradojas. De esta forma lo psicosocial se define desde la interdependencia y la transaccionalidad y se presenta como el cruce alternativo a los psicologismos y los sociologismos (Rentería, 2006B) por lo tanto se ubica en un paradigma comprensivo y se entiende como el reconocimiento de que las personas son en función y en relación con otros y esa relación se da en contextos concretos configurados históricamente en los que las personas construyen sentidos y realidades, así el contexto no es algo externo ni un agregado en la historia de cada uno, sino que es constitutivo de dicha historia. Desde esta perspectiva, se asume el trabajo como un fenómeno psicosocial que incide en las persona, y que les permite configurar sus realidades como sujetos sociales. De allí que el interés en esta propuesta es analizar dichas implicaciones, tomando aspectos como el contrato psicológico, la carrera y las trayectorias que están implícitas en las relaciones que las personas establecen a través del trabajo, sin dejar de lado otros aspectos como las condiciones de trabajo y aquellos que están por fuera de la relación de trabajo.

3.4 Implicaciones psicosociales en las relaciones de trabajo

A partir de la interdependencia desde la perspectiva psicosocial se entiende que el trabajo y las dinámicas que se han generado en torno a él (en cuanto a vínculos, formas contractuales, horarios, compromiso, trayectorias) tiene para las personas connotaciones en relación a la forma como constituyen y establecen vínculos, organizan su vida, sus prioridades, toman decisiones, e incluso definen el mundo y sus relaciones sociales, entre otros debido al lugar social que el trabajo tiene en la sociedad moderna, de allí que se considere que permite la adaptación e integración social de las personas. En este sentido, se encuentra la perspectiva de

la psicología organizacional que ha centrado su atención en el empleo fijo, lo cual limita lecturas de realidades sociales que han venido constituyendo las dinámicas de trabajo, en las que es necesario e importante tener en cuenta rupturas, conflictos, fragmentación, contradicciones y negociaciones. De tal forma que ello lleva a considerar el trabajo como una realidad psicosocial dada a partir de la interacción de las personas, que incide en la sociedad y sus estructuras y viceversa, de allí que los cambios sociales, políticos, culturales, económicos afectan a su vez el quehacer laboral de aquellas. Se trata del reto que tiene la psicología de analizar el trabajo en cuanto resultante histórico social y también en cuanto fenómeno psicológico.

De acuerdo, a Luque, Gómez y Cruces (2000) las implicaciones psicosociales del trabajo pueden ser positivas tales como: las funciones integrativas o significativas que cumple, ya que a través del trabajo las personas pueden realizarse, ser creativas e incluso dar sentido a sus vidas; proporciona estatus y prestigio social, ya que se entiende que las posiciones sociales que ocupan las personas se relacionan con el trabajo que desempeña; se constituye en fuente de identidad en cuanto a que el modo en que las personas se ven así mismas y en que las ven los otros tiene que ver con el trabajo; tiene implicaciones económicas ya que permite acceder a bienes y servicios de consumo; se constituye en fuente de oportunidades para la interacción y el establecimiento de vínculos sociales; es estructurador del tiempo de las personas; permite desarrollar destrezas y habilidades; cumple con funciones de socialización ya que permite la transmisión de normas, creencias, expectativas sociales y puede dar poder y control sobre otras personas, cosas, datos y procesos, entre otras que también pueden ser negativas en la medida en que rompe con expectativas, formación y experiencias de las personas, al igual que si se constituye en un trabajo repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono y no permite el desarrollo de potencialidades y autonomía personal (Luque, Gómez y Cruces, 2000). Se presenta a continuación conceptualizaciones que como recursos explicativos fueron considerados importantes para analizar las implicaciones de las relaciones multiempleo.

3.4.1 Contrato Psicológico

El contrato psicológico se constituye en un componente importante a ser estudiado en la relación de las personas con su trabajo y ha adquirido un lugar relevante en la psicología organizacional, más aún debido a las cambiantes condiciones laborales de las personas y las organizaciones. Es por ello importante hacer precisiones acerca de este término, el cual se da a conocer a finales de los años cincuenta con estudios de Argyris “*Understanding Organisational Behaviour*”, quien lo entiende como un proceso social sobre las relaciones existentes, Harry Levinson “*Men, Management and Mental Health*” lo plantea como “un producto implícito y tácito de expectativas mutuas que antecede a las relaciones de trabajo” y Edgar Shein “*Organizational Psychology*”, considera que es un conjunto de expectativas explícitas e implícitas sobre lo que se da y se obtiene de la relación laboral, por lo tanto se refiere a obligaciones mutuas entre empleador y empleado (Martínez, 2006), en este sentido el contrato psicológico pareciera que se trata de un *acuerdo* entre las partes implicadas, en el que el conflicto es mirado desde una perspectiva armónica y su resolución depende de que la organización promueva la realización laboral de sus empleados, se trata entonces de una perspectiva funcionalista ligada al desarrollo de las Teorías Organizacionales de las Relaciones Humanas (Lucas y García, 2002).

Posteriormente Rousseau (2000) redefine el concepto de contrato psicológico debido precisamente a los cambios en las condiciones laborales en el sentido de que se trata de un conjunto de *creencias* en las que las partes necesariamente no tienen que estar de acuerdo, sino que se basa en lo que la persona *cre*e que ha acordado, por lo cual manifiesta que el contrato psicológico no tiene que coincidir, además que por las condiciones laborales, es muy difícil que coincidan, de tal forma que las personas de manera individual elaboran su percepciones de *acuerdo y reciprocidad* (Martínez, 2006) aunque no es necesario estar de acuerdo en cuanto a esas percepciones. De esta forma la reciprocidad se pone en cuestión vista desde la organizaciones, ya que éstas no pueden elaborar percepciones (son imperceptibles), aunque los representantes de la organización si lo pueden hacer, de tal forma que la organización aparece como un “nexo” contractual (Tena, 2002), a partir de estos planteamientos se considera que si

bien el contrato psicológico es un proceso social tiene un carácter individual, debido a que cada una de las partes desarrolla su propio contrato psicológico percibiendo sus obligaciones de forma diferente.

En torno a la reciprocidad Rousseau distingue dos tipos de contratos *Contrato Psicológico* en el que las expectativas individuales podrán o no ser compartidas, y *Contrato implícito* fundamentado en normas compartidas de conductas y expectativas a nivel relacional y se dan a través de prácticas anteriores y promesas de continuidad, es decir es el componente de construcción social del contrato, ya que se genera un consenso social en cuanto a las implicaciones que tiene una relación contractual (Tena, 2002), aunque el contenido no sea el mismo para las partes. Ambos tipos de contratos son diferentes, tienen similitudes, ya que la reciprocidad se relaciona con la creencia de un compromiso acerca de un comportamiento futuro sobre unas obligaciones (también recíprocas) a cambio de unas contraprestaciones (Rousseau, 2000), las cuales pueden ser de diversa índole, no sólo económicas. De esta forma se plantea que la reciprocidad está en gran medida en el hecho de la existencia de creencias y expectativas, sin embargo se trata de una reciprocidad unilateral, que se presenta de forma individual a partir de lo que los individuos creen que han acordado.

“Los contratos psicológicos se desarrollan como resultado de las interpretaciones individuales será la consecuencia de la creencia de una persona de que debe a la empresa ciertas contribuciones (p. ej. rendimiento y lealtad) a cambio de determinadas contraprestaciones por parte de la empresa (p. ej. salario y seguridad laboral)” (Tena 2002, citando a Rousseau, 1989, p. 92)

Se reafirma entonces el carácter individual del contrato psicológico, fundamentado en percepciones acerca de unas creencias que dan paso a expectativas, y como ya se mencionó dichas creencias y expectativas tienen un carácter diferente para cada una de las partes. Lo que lleva a entender a su vez que si la percepción de los acuerdos fuera uniforme o que del uso del poder fuera unilateral no tendría sentido hablar de contrato psicológico, debido a que las características de ese contrato se conocerían de antemano y se darían por hecho, de tal suerte que esas creencias y expectativas estarían previamente delimitadas. Sin embargo se tienen en cuenta las significaciones que las personas tienen de su trabajo, experiencias anteriores,

promesas, interacciones verbales y no verbales, escenarios, entre otros, que dan lugar a la construcción de percepciones, por ello se dice que el contrato psicológico es un constructo perceptual que implica un proceso social en el que las partes incluso van rellenando los espacios en blanco (Tena, 2002) ya que ni siquiera el contrato formal está plenamente establecido. Este proceso social tiene lugar a través de la comunicación directa o indirecta que involucra informaciones de diversas fuentes, por ello el contrato psicológico es también relacional, es decir, se constituye en las relaciones con la otra parte, así no sea desde los acuerdos. De acuerdo a Tena (2002, citando a Rousseau, 1989) hay dos grupos de factores que inciden en la construcción del contrato psicológico:

- Los mensajes externos, las normas sociales y las practicas organizacionales y
- Las interpretaciones, predisposiciones y cogniciones individuales

Se trata por lo tanto de factores sociales, psicológicos y organizacionales que se presentan incluso cuando se inicia el proceso de selección en el cual se manifiestan los aspectos formales del contrato y van quedando vacios que pueden ser llenados en la marcha misma del trabajo, ya que las personas tienen determinada información pero carecen o ignoran otra, la cual la van adquiriendo a través de su permanencia en la organización por diversos medios. En este proceso las organizaciones se constituyen en lo institucional, lo formal y/o permanente de las relaciones contractuales a partir de los cuales se crea de forma *individual* el contrato psicológico. Por ello para el estudio del contrato psicológico se considera importante la tipología propuesta por Rousseau y Wade (1994 citados por Tena, 2002), quienes plantean 4 tipos de contratos, *el Transaccional*: es un contrato a término fijo, las relaciones son transitorias, presentándose alto grado de rotación de personal y baja lealtad y compromiso. En este tipo de contrato la remuneración económica está ligada al logro de objetivos claramente establecidos. Se presenta poco sentido de pertenencia y vínculo emocional. *Transitorio*: no hay compromiso desde la empresa, existe clima de incertidumbre e inestabilidad, hay bajo nivel de compromiso y poco apoyo por parte de la organización. *Equilibrado*: No hay delimitación del contrato de trabajo, se presentan exigencias claras que pueden modificarse. Se promueve el respeto, la confianza, la participación, los vínculos entre compañeros, la

capacitación, el compromiso y la innovación. *Relacional*: tiene duración indefinida, se genera dependencia hacia la organización por medio del compromiso, la responsabilidad, la lealtad y el sentido de pertenencia. Se desarrolla una cultura fuerte por medio de Recursos Humanos, al igual que los lazos afectivos. Estos 4 tipos se presentan como un continuo y se determinan a partir de la duración (la temporalidad) de las relaciones contractuales y de las demandas sobre el comportamiento y el rendimiento de las partes.

De esta manera, en la literatura sobre contrato psicológico es importante también el análisis de las rupturas en la relación contractual empleador – empleado, es decir, el establecimiento de si esos acuerdos son percibidos por alguna de las partes como violados, es decir, la ruptura del contrato psicológico (Vesga, 2007), lo cual incide en el conjunto de creencias, valores y actitudes que sobre el trabajo tienen las personas y la forma cómo lo llevan a cabo. Se parte entonces de la idea de que la fragmentación del trabajo y las relaciones multiempleo afectan el contrato psicológico. Según Luque, Gómez y Cruces (2000) la realidad psicosocial del trabajo se fundamenta en la *interacción social* (las relaciones sociales, los vínculos, las redes que se establecen desde el trabajo), la *interpretación cultural del trabajo* (lo que significa al trabajo culturalmente en contextos históricos específicos), *las circunstancias y símbolos que dan origen a creencias y valores compartidos* (lo cultural, los valores laborales, las significaciones), de tal manera que entre el vínculo contractual y el psicológico hay contradicciones o como lo plantea Rentería (2008) que si bien no se habla de contradicciones, si se presentan paradojas, debido incluso a los cambios presentados en las relaciones laborales y que por supuesto afectan el contrato psicológico, el cual es uno de los componentes de interés en esta propuesta de investigación.

En el caso de la flexibilidad laboral y de las relaciones multiempleo ya no se podría afirmar de forma contundente que se *rompe el contrato psicológico*, debido a que las condiciones del vínculo contractual son otras, por lo tanto lo esperado no necesariamente resulta positivo ni negativo (ésta es la lógica si se piensa en términos del trabajo pleno, estable, indefinido y con un solo empleador), que ha sido la forma común de presentar el contrato psicológico, en donde lo positivo son las expectativas de reciprocidad, de desarrollo, de apoyo

y lo negativo el momento en que teóricamente se presenta lo que se llama la ruptura. De tal manera que en las relaciones multiempleo el contrato psicológico no necesariamente se da desde lo positivo o lo negativo, sino que está más bien ligado a la forma cómo las personas significan y le da sentido al hecho social de trabajar y a las formas de trabajo en que están implicados, es decir, no se espera más allá de lo que se contrata, lo cual podría constituir una implicación de tipo instrumental desde lógicas menos estables, en las que el contenido puede tener cualquier tipo de acepción favorable, desfavorable, indiferencia, entre otras. Se retoma entonces la significación que tiene el trabajo, el cual sigue siendo clave como integrador social, sin embargo con la flexibilidad las formas de asumirlo no necesariamente son uniformes, y se encuentran diversas versiones en torno a él, de acuerdo a las relaciones contractuales cambiantes, en las que los vínculos, los contactos, las interacciones, las expectativas del contrato psicológico presentan otras lógicas. De allí que las discusiones que se están dando en torno al contrato psicológico hacen énfasis en las limitadas posibilidades de elección, las presiones, la vulnerabilidad que se ejerce sobre los trabajadores, dando lugar a otros sentidos en dicho contrato, a partir de lo que se espera, es decir, las expectativas no firmadas, que son de orden simbólico e involucran compromiso, lealtad, motivos (Rentería y Malvezzi, 2008), que llevan a analizar lo que los individuos esperan del trabajo, de las relaciones que establecen, de los reconocimientos o recompensas (no sólo de orden económico) por parte de la organización y que no están en el contrato formal. Ahora bien, la noción de compromiso se incluye como una de las resultantes de las relaciones de trabajo y asociada a su vez a la cuestión de los vínculos que referencia la solidez o fragilidad de éstos, principalmente en relaciones de trabajo limitadas a tiempos fragmentados, de allí que también la noción de temporalidad que incluye los tiempos de las vivencias, de los cambios, de las rupturas, es considerada importante en la lógica del trabajo fragmentado.

Compromiso

Relacionado con el contrato psicológico, se encontró que el compromiso se constituye en un elemento importante en las relaciones que las personas establecen con su trabajo y con las organizaciones, ya que involucra la continuidad de la relación contractual y las condiciones

reales de trabajo. De acuerdo a la caracterización que presentan Peralta, Santofimio y Segura (2007) el compromiso es asumido en las empresas como el “vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita”, así la relación con el trabajo se entiende como una característica y elaboración individual, casi que propia del individuo, lo cual se refuerza al entender el compromiso como el “involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo” (Peralta, Santofimio y Segura, 2007), pareciera entonces que el compromiso se refiere solo a las actitudes del empleado hacia la organización, direccionándose en una sola vía, es decir, desde el trabajador hacia la organización, y no como una relación social de las personas que integran la organización en sus diversas instancias.

Igualmente, Reis (2002) en la fase inicial de su investigación sobre los factores que intervienen en la relación del sujeto con la organización, encuentra que el compromiso organizacional es entendido por los sujetos participantes como: *“la actitud de estar junto con alguien para el cumplimiento de una misión, proyecto o trabajo ser solidario sentimiento de estar envuelto en algo que también es suyo. Sentimiento de responsabilidad en cumplir una promesa, cumplir una promesa alianza, involucramiento, solidaridad, compañerismo”*. En esta definición el elemento central también es la actitud y además los valores individuales que implican relaciones sociales en las que se presentan sentidos de pertenencia, vínculos incluso de tipo afectivo, cumplimiento de resultados *“compromiso no es ejecutar un trabajo, es ejecutar ese trabajo de la mejor forma posible y llegar a resultados, es estar dentro de un proceso”*, y solidaridades, entre otras. Estas características tienen relación con la temporalidad ya que el compromiso es asumido como un resultado final de un proceso (hay implícita una relación de causalidad) que tiene *“como consecuencias calidad, flexibilidad, buenos resultados, ambiente de trabajo placentero y cooperativo”*. Reis en su análisis cuestiona esta definición ya que la ve como el concepto común (o tradicional) de compromiso organizacional, el cual se presenta como algo positivo, porque las personas hacen su trabajo porque les gusta, lo sienten como suyo, por lo tanto los objetivos de la empresa son los mismos del individuo, es decir, hay una visión funcional del compromiso en la relación de los individuos con las organizaciones, además que el fenómeno se suele definir más bien por

las formas como se manifiesta que por lo que implica en términos la relación de las personas con su trabajo.

Así mismo Meyer y Allen (citados por Peralta, Santofimio y Segura, 2007) plantean que el compromiso está constituido por: *El compromiso afectivo* (el vínculo emocional que el empleado establece con la organización), *el compromiso de seguimiento y de continuidad* (la conciencia de los costos de dejar la organización, se trata entonces del compromiso ligado a una racionalidad instrumental) y *el compromiso normativo* (ligado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización), estos tres componentes son separables y las personas pueden experimentarlos de forma variada. Nuevamente el análisis se centra en el vínculo que los individuos establecen con la organización, a partir de lo emocional, lo racional y lo motivacional, que si bien son elementos importantes para el análisis del fenómeno, no dan cuanta plena de él ya que se pierde de vista lo relacional que adquiere características diferentes en las relaciones multiempleo.

De allí que en esta propuesta se planteen inquietudes acerca de la pertinencia de las acepciones que se han trabajado sobre compromiso que son más acordes con el empleo pleno, estable y digno (Rentería, 2008), mientras que en las relaciones multiempleo el compromiso adquiere otras características, que pueden implicar mayores niveles de responsabilidad (en la concepción y ejecución del trabajo) y de eficiencia (cumplimiento de resultados) por parte del individuo, el desarrollo de competencias para mantenerse en el mercado laboral (creatividad, flexibilidad entre otras), de tal manera que el compromiso presenta como eje central la realización del trabajo y el cumplimiento de unos objetivos puntuales en la realización que se establece con las organizaciones.

De acuerdo a esto se considera pertinente entender el compromiso como una construcción social, tal como lo plantean Peralta, Santofimio y Segura (2007) en la cual se establecen acuerdos que permiten interpretar la realidad, lo cual pasa por las realidades que se construyen desde el lenguaje teniendo en cuenta elementos permanentes o preexistentes que se conjugan con dinámicas que implican acción y selección, de allí que el compromiso se asume como una realidad que se elabora en espacios relacionales teniendo en cuenta el contexto, la

historia y su construcción a partir del lenguaje como acción que crea y recrea prácticas culturales. En su trabajo las autoras asumen el compromiso como discursos que se construyen dentro de un contexto cultural y como formas de conocer las pautas y prácticas culturales de esos contextos, esta perspectiva es planteada desde el enfoque socioconstruccionista. De esta forma el compromiso es analizado desde tres perspectivas: la identificación, como la apropiación de objetivos y valores de la organización por parte de sus miembros; el involucramiento o inmersión psicológica en las actividades del propio trabajo, es decir, la apropiación del trabajo en términos de funciones, actividades y conocimiento; y la lealtad o expresión de unión y afecto hacia la organización (Álvarez de Mon et al, 2001, citado por Peralta, Santofimio y Segura, 2007)², el compromiso implica espacios y discursos compartidos dentro de un contexto cultural, pautas y prácticas culturales, establecimiento de relaciones, lealtades, reconocimiento de las organizaciones en cuanto a sus intereses y apropiación del trabajo como tal; se entiende así como una construcción social que integra valores, creencias, temporalidad y contextos, y que además puede ser circunstancial ya que depende de la forma como se presenten o se construyan las relaciones laborales. De igual forma, así como en el contrato psicológico, en el compromiso el referente continúa siendo la organización, aunque los vínculos con ésta sean frágiles, sin embargo el individuo no se limita a una sola organización como referente único, sino que se constituye a partir de las diversas organizaciones con las que se relaciona. Se trata entonces de estudiar las características y dinámicas que adquiere esta categoría, ligada al contrato psicológico en las relaciones multiempleo.

² Como resultados del estudio de Peralta, Santofimio y Segura se encontró que el compromiso laboral es asumido como creación de vínculos dentro de la organización, relaciones permanentes o estables, lealtad en el sentido incluso de la sumisión, eficiencia, agradecimiento por las opciones que ofrece la organización, expectativas de reconocimiento por parte de las organizaciones.

3.4.2 *Carrera como construcción social e individual*

Las acepciones tradicionales de carrera y desarrollo profesional de la misma se limitan a entenderla como la ocupación de sucesivos puestos de trabajo que se relacionan entre si, que tienen la características que están organizados jerárquicamente en los que las personas se mueven de forma ordenada y previsible, de esta forma la carrera está relacionada a la existencia de oportunidades de progreso en las relaciones de empleo (Stewart & Knowles, 1999). Se entiende así que la carrera se asume como la evolución que tiene una persona en el trabajo en cuanto a tiempo y a experiencias.

En correspondencia con lo anterior el análisis de las carreras permite comprender las relaciones entre las personas, las posiciones que ocupan, las estructuras sociales e institucionales u organizaciones, y las fluctuaciones de éstas según el tiempo (citados por Stewart & Knowles, 1999), esta apreciación se ubica también en una perspectiva evolucionista tanto del individuo como de la sociedad. De igual manera Arnold (citado por Stewart & Knowles, 1999) considera la carrera como “la secuencia de posiciones relacionadas con el empleo, las funciones, actividades y experiencias vividas por una persona”, este concepto asume la carrera como la posesión de una persona y no solo como una ocupación, lo cual lleva a considerar que la carrera y su desarrollo “es en parte el producto de nuestras propias formas de ver el mundo”, aquí está presente lo subjetivo del individuo. Además de tener una visión evolucionista en cuanto a la secuencia (en cuanto al tiempo), este concepto de carrera está ligado a las posibilidades de ascenso que las organizaciones tengan disponibles para los individuos, de tal forma que son ellas en gran medida las que organizan las pautas de desarrollo de éstos. También se destaca la importancia de examinar si en el desarrollo de la carrera las posiciones, roles y experiencias de la persona coinciden con la evolución de sus habilidades e intereses, así la carrera se define en términos personales, tal como si los individuos la administraran, aunque teniendo en cuenta los elementos externos que inciden en su desarrollo o su gestión como por ejemplo, jefes, directores de recursos humanos, organizaciones, asociaciones profesionales, además de otras personas con quienes se establecen relaciones.

De igual forma Miller y Form (citados por Stewart & Knowles, 1999) consideran que la sociedad impone a los trabajadores unos patrones culturales sobre la vida del trabajo (lifework) los cuales son el período de trabajo preparatorio, el período inicial, el período de prueba, el período de trabajo estable, y, finalmente, el período de jubilación. Para estos autores no todo el mundo pasa por estas etapas con éxito para lograr la estabilidad y la seguridad, así que algunas personas pueden alcanzar una carrera estable mientras que otros desarrollan una carrera inestable. Este modelo es propio en contextos de empleo estable, ya que destaca la secuencia de etapas para determinar el desarrollo de la carrera y su éxito, sin embargo de acuerdo a las lógicas de flexibilidad laboral, el desarrollo y la gestión de la carrera adquiere otras dinámicas, lo cual es objeto de análisis en esta propuesta.

Así mismo otros autores destacan la carrera como la culminación de fases (Super, citado por Stewart & Knowles, 1999), las cuales son: el crecimiento, la exploración, el establecimiento, mantenimiento y disminución. En este proceso se utiliza el auto-self que permite examinar el desarrollo de la carrera. Estos modelos se centran en la interacción entre el individuo y el medio ambiente (la sociedad) a través de procesos de adaptación a los cuales el individuo se ve obligado a acogerse.

Por su parte Schein (1982) examinó la relación entre necesidades individuales y necesidades organizacionales en un estudio sobre el contrato psicológico encontrando también razones que llevan a los individuos a tomar decisiones sobre la carrera, al respecto encontró 5 anclajes en los cuales se ubican las personas de acuerdo a la dirección que le da a su carrera dentro de la organización, **De Gestión:** las personas que están en esta ancla no son especializados en alguna labor y refieren principalmente a la gestión que realizan los demás. **Técnicos:** en contraste con la gestión, aquí se encuentran los especialistas o expertos en las habilidades funcionales. **Seguridad y estabilidad:** la persona se constituye como un empleado confiable, el entorno de trabajo le genera preocupación, por lo que responde positivamente a la organización y las perspectivas de carrera las define a través de dicha organización. **Autonomía e independencia:** la característica principal de las personas es tener el control sobre las actividades de trabajo, lo que les lleva a determinar su propio ritmo y horario. Las

personas en esta ancla tienen menos probabilidades de tener ambiciones sobre el aumento de salario. ***Creatividad e iniciativa empresarial***: este anclaje tiene que ver con la creación de un producto o servicio, o incluso una organización. Personas que dan un alto valor a la autonomía, a ser competente y a ejercitar sus talentos especiales. Para determinar estos anclajes Shein (1982) considera que las orientaciones hacia el trabajo y ocupaciones influyen en las opciones de los profesionales y las decisiones que estos toman. Estas orientaciones o preferencias son el resultado de tres factores: “los sistemas de valores y actitudes, las motivaciones y necesidades, y los talentos y las habilidades”.

Ahora bien, los diversos cambios en el mercado laboral ha generado impactos en la relaciones de los empleados con las organizaciones, las cuales han transformado sus lógicas de trabajo, generalizando nuevas formas de vinculación, siendo éstas más flexibles y fluidas, llevando a lo que se ha venido planteando en esta propuesta que es a la vinculación con diversas organizaciones simultáneamente debido a la fragmentación del trabajo (Atkinson, 2002). Esto genera implicaciones complejas debido a que permanentemente se está en riesgo de quedar atrasado en el manejo de tecnología y apropiación de conocimientos e información, lo que hace que se requiera por parte de las personas de una actualización permanente, ya que cada vez es más creciente la contratación temporal de mano de obra profesional y calificada, “los profesionales contratados temporalmente aumentan dos veces más rápido que la fuerza de trabajo temporal completa y los temporales como grupos se han incrementado a casi un 60% desde 1980” (Bridges, 1997).

De allí que en estas *nuevas* lógicas laborales se entienda que “la carrera profesional se constituye en una secuencia de experiencias ocupacionales que no se ajustan en el concepto de promoción ni se limitan a una misma empresa”, estas experiencias cruzan las fronteras de las empresas y se presentan a través de redes sociales, de vínculos que las personas van estableciendo en su movilidad, de tal forma que la remuneración ya no depende de la posición jerárquica ni de las empresas, sino que depende de los individuos (Malvezzi, 1998), por ello se plantea que la carrera ya no presenta una lógica lineal sino multidireccional porque es a través de diversas vías, movimientos, estrategias y vínculos sociales que las personas van

constituyéndose en individuos que ofrecen más valor en el mercado (Baruch, 2004), de esta forma se considera que la carrera se orienta más por el orden social y por las experiencias ocupacionales y de vida, dependiendo en gran medida de:

- Los repertorios de acciones, de significaciones, de valoraciones, de posicionamientos que van construyendo los individuos en cuanto a su trabajo, el de los otros, y
- Las condiciones, los vínculos, las búsquedas, los referenciales.

Estos son los ejes temáticos sobre los cuales se centró el análisis del fenómeno multiempleo en los profesionales participantes de la investigación. Se considera que tanto contrato psicológico como carrera y trayectorias están relacionadas entre si y se constituyen en aspectos muy importantes en las relaciones que las personas establecen con su trabajo, con colegas y con las organizaciones, sin embargo se considera que estos también son afectados por los cambios en el mundo laboral y en las organizaciones, lo cual hace que sean asumidos de forma diferente en estas cambiantes lógicas sociales.

En el análisis de la información se encontraron otros elementos o temáticas que también daban cuenta de las relaciones de trabajo y de las implicaciones que les subyacen, por lo tanto se presenta una noción aproximada de lo que se entiende por ella, en el caso de cualificadores o legitimadores de las relaciones de trabajo. Así mismo se integró el concepto de trayectorias laborales.

3.4.3 Cualificadores o legitimadores de las relaciones de trabajo

Cualificadores o legitimadores de las relaciones de trabajo refiere a las concepciones sobre las condiciones sociales, contextuales, organizacionales, administrativas, contractuales y de decisión que caracterizan las relaciones de trabajo y que son referidas y legitimadas a través de prácticas, lugares ocupados y repertorios explicativos que configuran discursos producidos, reproducidos e incorporados por las personas en sus relaciones de trabajo, y en este caso particular, por los profesionales participantes de la investigación. Se parte de la idea que

dichas condiciones, referidas a través de narrativas individuales inciden en los vínculos, la temporalidad y calidad de las relaciones, e involucran aspectos como duración y condiciones de los contratos, toma de decisiones, responsabilidades, compromisos, exigencias, movilidades, distribución temporal, entre otras cuestiones y son importantes en la medida que dan cuenta de la forma como las personas asumen, significan, realizan y se relacionan a través del trabajo (Rentería, 2012).

3.4.4 Trayectorias laborales

Las trayectorias se asumen como la relación entre movilidad y experiencias, que son tenidos en cuenta en la toma de decisiones, escogencias y limitaciones relacionadas con la configuración de la persona como trabajador y que integra formas en que las personas construyen su carrera teniendo en cuenta movimientos, estrategias, decisiones, ocupaciones que marcan recorridos y experiencias de trabajo. En tal sentido se considera importante la historia de vida de la persona, sus condiciones y opciones, es decir, todo aquello que le permite la consolidación biográfica, teniendo en cuenta que son éstas quienes se ven abocadas a construir su carrera, lo cual está ligado al hecho de ser trabajador y responderse permanentemente a quien soy con relación al hecho social de trabajar, lo que a su vez destaca la cuestión de la empleabilidad en relación a la inserción y a la movilidad de las personas en los segmentos de mercado de trabajo en que se proyectan; así como en la forma como acceden a los diversos espacios relacionados con la formación y con las expectativas de movimiento y desarrollo. De acuerdo a Chávez (2001) y Orejuela (2009) Las trayectorias se constituyen en formas que permiten representarse aspectos de las relaciones de trabajo tales como la movilidad que se da a través del tiempo. De tal forma, dicha movilidad da cuenta de cadenas de situaciones, acontecimientos, decisiones, rupturas que permiten configurar sus sentidos como trabajadores (Rentería, Conversación personal).

En el análisis de la información se consideró que los conceptos presentados en este capítulo permiten abordar la problemática propuesta, ya que debido a las lógicas que han

tomado las relaciones de trabajo, se han actualizado a su vez temáticas o formas explicativas como las expuestas, tales como contrato psicológico, compromiso, carrera, la identidad, desde perspectivas epistemológicas diferentes al positivismo. Es así como la Psicología Organizacional y del Trabajo ha hecho también el tránsito hacia nuevas formas de analizar fenómenos como las implicaciones psicosociales que subyacen en las relaciones de trabajo, en la lógica de la fragmentación.

4. MÉTODO

El abordaje metodológico se refiere a la visibilización de las formas como se lleva a cabo el proceso de investigación, es decir los insumos metodológicos y el cómo se va a realizar. De acuerdo al planteamiento del problema y a los objetivos de investigación, se propuso estudiar las incidencias psicosociales que tienen las relaciones multiempleo en condiciones de trabajo fragmentado en profesionales en búsqueda también de analizar dimensiones como contrato psicológico, carrera y trayectorias en profesionales. De allí pues que se consideró pertinente proponer un estudio que abordara las relaciones existentes entre los fenómenos de la realidad como son las relaciones multiempleo con las implicaciones psicosociales como objeto de estudio, tomando algunas categorías características de lo psicosocial.

En relación al enfoque cualitativo el cual busca descubrir los sentidos, las lógicas y las dinámicas de las acciones humanas (Sandoval, 1996), el interés se centró en las realidades vistas a través de sus protagonistas, la cual destaca la subjetividad como el espacio en que se produce la vida cotidiana y la intersubjetividad en las interacciones dialógicas que permite la construcción de la realidad vinculada al lenguaje. El abordaje de la realidad social desde esta perspectiva resulta ser una experiencia compleja e impredecible, que implica el ejercicio cotidiano de pensar la realidad y el quehacer del investigador también como constructor de sentido a partir de esas realidades que estudia donde los sujetos se constituyen en protagonistas de los procesos sociales, culturales e históricos de su entorno. Lo cualitativo permite conocer los sentidos que comparten las personas sobre sus vivencias definidas como procesos históricos, por lo tanto este método de investigación es ideográfico ya que busca conocer las nociones, las ideas compartidas que le dan sentido al comportamiento. Es importante mencionar que los sujetos, aunque construyen su realidad social, esto no lo hacen totalmente de manera autónoma, libre y espontánea con base en sus propios intereses, sino que también se entiende que las personas aprenden y asimilan la realidad a partir de marcos normativos del orden social al que pertenecen, los cuales se transmiten a través instituciones sociales. Es así como las relaciones multiempleo se constituyen en los marcos de referencial social que en ciertos modos determina las actividades profesionales de los trabajadores del

conocimiento, requiriendo de estos movilidad y adaptación a ellas. Por ello fue importante conocer sobre las concepciones que estas formas contractuales tienen en profesionales que permitan comprender las formas como construyen sus realidades y las implicaciones psicosociales que se generan a raíz de este fenómeno.

4.1 Participantes

Se entrevistó a 10 profesionales universitarios que presentaran las siguientes condiciones de participación:

- Desempeñarse como docentes, asesores (de proyectos, organizaciones, proceso de intervención), consultores, interventores, gestores y ejecutores de proyectos.
- Tener vínculos contractuales con dos o más organizaciones simultáneamente.
- Llevar aproximadamente dos años trabajando bajo la modalidad de multiempleo.
- Tener contratos temporales por prestación de servicios o a término fijo o definido.

Tabla 1. Caracterización de profesionales entrevistados

No.	Sexo	Profesión	Vinculaciones
1	Mujer	Profesional en estudios políticos y resolución de conflictos. Estudios en sociología sin culminar	ONG, Instituciones de educación superior, Diversas dependencia del gobierno municipal
2	Mujer	Socióloga / Especialista en Investigación social	Universidades como profesora de pregrado y postgrados. Estudios de Mercadeo
3	Hombre	Ingeniero electricista y especialista en automatización industrial	Universidades y en el sector industrial.
4	Hombre	Trabajador social / Estudios de maestría	Universidades, Tercer sector
5	Mujer	Contadora / revisora fiscal	Empresas del sector cooperativo

6	Mujer	Licenciada en lenguas extranjeras / estudios de maestría en docencia universitaria	Instituciones de enseñanza del inglés. Colegios del sector privado
7	Hombre	Ingeniero electricista / Maestría en Administración de Empresas	Universidades. Sector empresarial, consultor
8	Hombre	Médico y Cirujano	EPS. Cargos directivos y ejercicio de la medicina
9	Mujer	Médico	Hospitales públicos
10	Hombre	Administrador de empresas	Universidad e Instituciones de educación tecnológica

4.2 Técnicas de Recolección de la Información

- *La Entrevista*

En la lógica de las prácticas discursivas se van configurando relatos que permiten explicar la relación de los sujetos con los contextos, de esta forma las prácticas discursivas que se presentan en una relación de conversación se constituye en objeto de conocimiento para comprender las formas como las personas configuran, explican y dan sentido a sus realidades. En ese sentido la entrevista también se constituye en una interacción negociada y de posicionamiento, en que los participantes -entrevistado y entrevistador- entran en interacción a partir de sus experiencias, su historia, su tiempo, sus repertorios, sus discursos; presentándose procesos de autorreflexión y de negociación a través del self o los selves (Godoy, 2000).

Los relatos permiten que las personas articulen su historia puesta incluso en contextos más amplios. En la situación de entrevista también el sujeto manifiesta múltiples posiciones que pueden aparecer como contradictorias para lo cual se entra en negociaciones con su interlocutor, trayendo a colación múltiples voces. Así mismo, es importante destacar que el diálogo planteado en la situación de entrevista no es un proceso libre, sino que está ligado a procesos históricos y sociales, de tal forma que se plantea el problema de la objetividad ligado a las relaciones intersubjetivas. En ese proceso comunicativo se indaga por la biografía de las personas, entendiendo biografía como el conjunto de representaciones asociadas a los acontecimientos vividos, a las significaciones, a las valoraciones, representaciones de los

sujetos, de tal forma que el sujeto proporciona también sus interpretaciones de esas experiencias. En la entrevista afloran la afectividad, los prejuicios, las racionalizaciones y proyecciones de las personas, estas se experimentan a sí mismas desde un punto de vista indirecto, o sea del grupo o grupos sociales en que interactúa. La entrevista se organizó por ejes temáticos a partir de las categorías conceptuales que se exploraron en profundidad por medio de entrevista en profundidad. Fragmento de entrevista:

“AL: Y además de estudiar Medicina en la del Valle, qué otros estudios tienes?

GM: Hice postgrado en Gerencia en Salud, un postgrado administrativo en La Libre, y estudios de, pues no, formales, pero si he hecho cursos de Medicina Alternativa...

AL: En este recorrido de pasar por varias instituciones de manera simultánea, como estableces las relaciones con esas instituciones y con las personas que están allí en esas instituciones?

GM: Voy a hablar de las empresas, ha habido buenas, otras no tanto, por el tipo de contrato, son pues explotación a todo dar; en una que si trabajaba por prestación de servicios, contratos enmascarados, eran...

AL: Qué es contrato enmascarado?

GM: Por cooperativa... y uno realmente...

AL: Ah claro. O sea la figura de cooperativa ya llegó también a los médicos?

GM: si, hace rato. Y yo creo que con los especialistas... Yo creo que a veces los médicos generales, los médicos generales, de pronto, hay más médicos generales con contratos laborales que especialistas. Los especialistas trabajan por cooperativas, les ha tocado a veces ya agremiarse en cooperativas, ellos formar la cooperativa, para ellos venderle el servicio. Entonces lógicamente cotizan a veces por menos plata, les toca pagar eso de, pagar pensión voluntaria, porque... la cotización desde muchos casos no es buena dentro del sistema de salud, de seguridad social, de salud y pensión.

AL: Toca a veces como dicen algunos pagar para trabajar?

GM: Toca a veces por debajo de la mesa pagar, o les pagan por debajo de la mesa, cuando es por cooperativa... y con todo rete fuente, entonces están, diría uno que en muchas especialidades no están bien, y tienen que tener trabajos múltiples. Más que todo se facilitó mucho en los especialistas, en muchas ocasiones han trabajado siempre es por eventos.”

- *La Conversación*

Las conversaciones son consideradas, por el abordaje de las prácticas discursivas, como un “espacio privilegiado de interacción social y producción de sentido” (Mincoff, 2000), por ello conversar es una de las formas en que las personas se posicionan en relaciones en el cotidiano,

de tal forma que se asume como lenguaje en acción, donde confluyen diversidad de voces, de tiempos, de escenarios, de personajes, generando conciencia autoreferente y también regulación social porque es el espacio del día a día. De esta forma la conversación se constituye en un recurso metodológico importante para entender las implicaciones de las relaciones multiempleo en las categorías propuestas.

Investigar con la conversación implica indagar por *el concepto de enunciado*: como un producto de habla, ligado al concepto de voz en que participan mínimo dos voces, se trata entonces de interacción social en que las personas expresan conceptos, intenciones y visiones del mundo. El direccionamiento que la persona le da a sus enunciados es también objeto de análisis. Así mismo es indagar por *el contexto inmediato de la conversación*: implica el dónde ocurre, quién habla, qué voces pueden ser percibidas y a quién es direccionado el enunciado. Se tiene en cuenta los participantes y sus puntos de vista, el orden del habla, las expresiones verbales, corporales, los silencios, las pausas. *La interrelación de los tiempos*: entre el tiempo corto, el tiempo largo y el tiempo vivido. Para conocer los repertorios, las permanencias, las rupturas, la historia de las personas con relación a su trabajo y a la significación que éste tiene ante esas lógicas contractuales del multiempleo. Ejemplo de fragmentos de conversación registrados en cuaderno de anotaciones:

“Mi experiencia de trabajar así ha sido buena, por ejemplo un miércoles o un jueves yo llamo a las 4 o 5 de la tarde a mi pareja y le digo “ve, veámonos para que nos tomemos algo” y se que no tengo la limitación de que al día siguiente tengo que entrar al trabajar una jornada de todo el día, puedo encontrarme con amigas y amigos, tengo la posibilidad de ir de paseo cuando termina el semestre, también es que teóricamente me muevo por múltiples saberes, son varias cosas. En desventajas es que es complicado un proyecto de vida a largo plazo, porque puede suceder que no tengas incluso el dinero para comer. La exigencia es vista como ventaja y a la vez como desventaja”

“Yo te hablo desde el punto de vista práctico, de lo que yo he vivido, en los últimos 20 años, desde el punto de vista empleado, desde el punto de vista empresario y desde el punto de vista docente. Y desde dos perspectivas, que es el sector privado y el sector público. Hay algo fundamental en esto y es que apenas, yo creo que apenas desde haces unos 5 o 10 años para acá, el entorno se dio cuenta del avance de la evolución del individuo, hablando yo de evolución desde el punto de vista organizacional; entonces se le ha prestado un poquitico de atención a esto, pero hay un grave problema y el problema es que esto se está especializando mucho, yo te colocó un ejemplo, un médico, el médico del brazo derecho, no te ve el brazo izquierdo, el médico tiene un punto de vista, se limita mucho a que haya un concepto general,

y yo te digo una cosa, yo desde el punto de vista de esos tres recorridos que yo hice, se queda uno en lo general, y el profesional con mayor razón, yo soy ingeniero electricista que es un campo eminentemente técnico, que hice una maestría y una especialización en las áreas de administración...”

4.3 *Técnicas de Organización para el Análisis de la Información*

En el caso del enfoque construccionista se plantearon técnicas interpretativas que permitieran la identificación y categorización de elementos (como temas, significados, contenidos) y la exploración de las conexiones, regularidades, continuidades y discontinuidades entre esos elementos. Este enfoque implica rigor, el cual desde el construccionismo es entendido como la posibilidad de explicitar los pasos del análisis y de la interpretación tanto en el contenido como en la forma como se presenta el diálogo.

En el caso de algunas técnicas, se recomienda categorizar la información, lo cual implica un ejercicio de inmersión en los datos, fraccionándolos a partir de las categorías previa y las emergentes, lo que permite crear subconjuntos de datos ordenados por temas para recomponerlos nuevamente de manera que reflejen una visión completa de la situación estudiada (Bonilla-Castro y Rodríguez, 2007).

De acuerdo a Spink y Lima (2000) la interpretación implica ver en profundidad los sentidos de que dan cuenta los sujetos, por ello la interpretación es un proceso determinante en la investigación porque visibiliza los procesos de producción de sentidos, y el sentido se constituye en el medio y en el fin de la investigación.

Para la organización e interpretación de la información se hizo uso de 2 técnicas del abordaje de prácticas discursivas:

- Mapas de Asociación de Ideas

Se hacen a partir de categorías de análisis o ejes temáticos que reflejan los objetivos de la investigación. Esta técnica pretende conservar las secuencias de lo dicho para no

descontextualizar los contenidos, por lo tanto el diálogo permanece intacto, sólo que se desliga según las categorías de análisis para hacer lecturas verticales sobre los repertorios y horizontales para la comprensión de la coherencia entre lo expresado y las categorías de análisis. Ambas lecturas permiten comprender el proceso de interanimación que hace de la investigación una práctica social (Spink y Lima, 2000).

En el caso de la investigación se elaboró un mapa de asociación de acuerdo a los ejes temáticos presentados en el marco conceptual como son contrato psicológico, legitimadores de las relaciones de trabajo, carrera, trayectorias y dimensiones personales. Se presenta a continuación un fragmento de un mapa de asociación de ideas propuesto para el análisis de la entrevista piloto:

Tabla 2. Ejemplo de mapa de asociación de ideas

LO QUE DICE SOBRE SU TRABAJO	LO QUE DICE SOBRE EL TRABAJO DE OTRAS PERSONAS	LO QUE DICE SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO
<p>AL: Qué es para ti trabajar?</p> <p>MF: Estamos hablando en términos de actividad laboral, porque trabajar puede tener varias acepciones, porque en términos genéricos el trabajo es realizar una labor ... en términos genéricos, no. Pero en términos pues del mundo de lo laboral, trabajar es realizar una labor a cambio de una remuneración ... por lo menos en este sistema.</p> <p>AL: en ese sentido tu trabajo lo ves como una actividad que haces para tener una remuneración económica o hay otras cosas que tengan que ver con el trabajo?</p> <p>MF: pues digamos que en el mundo de lo laboral el trabajo es lo que se hace por una remuneración pero que se supondría responde también a las orientaciones a las preferencias y a las habilidades y a los saberes de la gente</p> <p>y para mi particularmente, yo si trabajo en las cosas que he elegido o sea las cosas que son mi área y que me gusta o sea lo social, la docencia no es mi formación pero también me gusta y tiene pues obviamente un componente de lo social en la medida en que estás trabajando con grupos, cierto, entonces en ese sentido yo, por lo menos me siento realizando un trabajo eh.. en la orientación de lo que a mí me gusta, lo que no es fácil son las</p>	<p>, sin embargo pues en la práctica eso no, no se da, no se da del todo así</p>	

LO QUE DICE SOBRE SU TRABAJO	LO QUE DICE SOBRE EL TRABAJO DE OTRAS PERSONAS	LO QUE DICE SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO
<p>condiciones porque de todas maneras dentro de lo que a uno le gusta hay posibilidades de realizaciones mayores o menores dependiendo de las herramientas de trabajo, de los enfoques de trabajo</p> <p>y pues allí es muy muy irregular para mi esa situación digamos la parte pues porque así como uno encuentra algunos algunas labores que pueden ser bien reconocidas en lo económico otras si son muy mal reconocidas e igual uno termina desarrollándolas no, entonces eso no tiene como no es parejo no, en la medida en que uno no trabaja con una sola empresa o en sólo sitio permanentemente.</p> <p>... o sea para mi una de las cosas fundamentales es la noción de proceso, de aportar a procesos sociales pero también con unas cualidades particulares que no sean ni de enfoque asistencialista sino de la posibilidad digamos de de promover autonomía en los grupos sociales con los que se trabaja.</p>	<p>o sea se encuentra uno con gente con la que hay identidad, un grupito muy pequeño pero gente con la que hay identidad digamos como de enfoque y es la posibilidad de pensarse en</p>	<p>de una serie de cosas que uno no las pone sino que las pone quien lo emplea o ... cierto, hay cosas de esas que resultan ser limitadas en el ejercicio del trabajo de uno y en términos económicos la valoración no es regularmente no es la que obviamente uno esperaría en contraprestación al esfuerzo que se realiza cierto, que tiene que ver con como están cada vez más desvalorizado los trabajos de la gente en términos de la compensación económica</p> <p>AL: Cuando decías ahorita de las condiciones, dices que estás haciendo lo que te gusta pero que hay condiciones, a qué te estás refiriendo cuando hablas de condiciones?</p> <p>MF: a que digamos en términos generales lo que a uno le gusta es el trabajo con lo social pero hay unos enfoques que son que dependen de posiciones políticas, pero que también dependen de digamos de quien está promoviendo el trabajo, quien lo está brindando o facilitando tiene otras expectativas u otras metas en la generación del trabajo</p> <p>AL: por ejemplo cuáles podrían ser?</p> <p>MF: pues tendría que hablar uno de ... bueno no necesariamente de empleos concretos eh por ejemplo, algunos de los enfoques son sencillamente de cumplir metas cuantitativas, de cubrir un número X y dar un resultado frente a alguien que financia eh</p>

LO QUE DICE SOBRE SU TRABAJO	LO QUE DICE SOBRE EL TRABAJO DE OTRAS PERSONAS	LO QUE DICE SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO
<p>AL: se podría pensar que allí se presentan choques en lo que vos crees que es realizar el trabajo y lo que las instituciones están pidiendo?</p> <p>MF: si, si, aunque uno logra eh negociar a veces parcialmente con esas cosas, cómo negocia uno?, pues uno negocia moviéndose en cierto margen que hay, uno se mueve y trata de llevarlos hasta el límite donde uno quiere y puede llevarlos</p> <p>es decir, uno tiene un margen para jugar y para jugar un poco con la apuesta de uno, con la visión de uno pero eso tiene un límite</p> <p>AL: o sea que haya más autonomía de pronto?</p> <p>MF: si algunos niveles de autonomía, si y también por eso es que justamente uno puede jugar a apostarle en cierta manera a la visión de uno,</p>	<p>construir algo distinto y de apostarle a una cosa distinta,</p>	<p>Ese tipo de cosas son de enfoque que tiene que ver con posturas políticas con visiones políticas, si eso de pronto no está presente y el enfoque es asistencialista, eso ya es una condición que limita el ejercicio de la labor de uno de todas manera, porque digamos que hay son los marcos de todas maneras de referencias dentro de los que uno se tiene que ajustar</p> <p>pero hay un punto del cual uno no puede pasar porque de todas maneras es el límite, claro se genera un choque, ahora hay contextos peores y mejores, por ejemplo lo de secretaría ahorita es un contexto muy bacano, entonces no todos los contextos son, digamos, tan tenaces, unos más que otros</p> <p>AL: en este sentido lo que decías que el trabajo por ejemplo allí es más agradable, cómo son las relaciones que estableces con estas instituciones y con las personas que forman parte de las instituciones</p> <p>MF: ummm pues regularmente por lo menos en el tipo de proyectos en los que yo estoy que son proyectos sociales eh hh las relaciones de todas maneras tiene algo de informalidad, digámoslo así, porque digamos no no, no hay una rigurosidad en el cumplimiento de horarios o en el cumplimiento de de ciertas cosas digamos que tienes cuando estás en una empresa con otro tipo de trabajo. En esto que llama uno proyectos sociales donde uno tiene que hacer más trabajo de campo y también donde tiene que estar más suelto digámoslo así de la tutela o de una vigilancia</p>

LO QUE DICE SOBRE SU TRABAJO	LO QUE DICE SOBRE EL TRABAJO DE OTRAS PERSONAS	LO QUE DICE SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO
a mi no me ha tocado eso, afortunadamente en los espacios en los que he estado ha sido entonces la relación digamos también como que eso ayuda a hacer una relación y también más, más de igual a igual uno diría menos esa vaina de estar allí encima....		<p>permanente entonces hay como posibilidades de que las relaciones sean más aireadas digámoslo así</p> <p>también justamente por eso porque las relaciones pueden ser un poquito más sueltas, menos tuteladas porque también no es el mismo espacio físico todo el tiempo, ni junto con los otros todo el tiempo, sí, porque eso tiene sus sus modificaciones, es decir, sus variaciones, hay entidades de esas que trabajan con lo social que son que marcan pues así raya a raya al otro en su agenda del trabajo del día no se que</p>

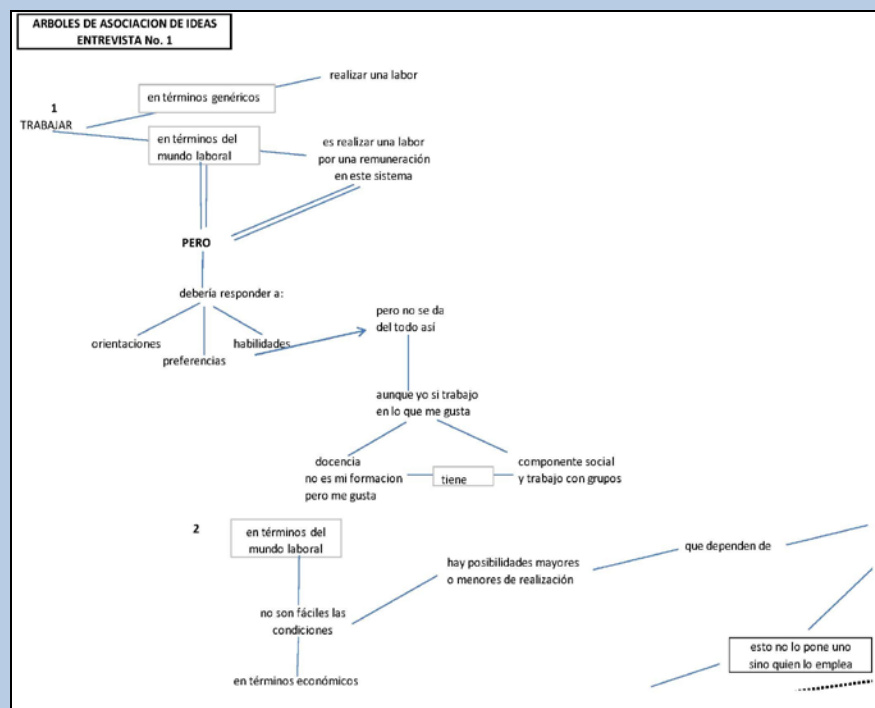
- Árboles de Asociación

Se utilizan para entender las formas como se construyen los argumentos en los contextos dialógicos. Permiten comprender los flujos de los relatos, las formas como se van construyendo y la dirección que van tomando. Se construyen a partir de las preguntas del entrevistador y termina con una síntesis de lo expresado en esa pregunta. Esta técnica es adecuada para cerrar las ideas o temas ya que sigue el flujo del discurso. La rigurosidad en esta técnica permite que sean fragmentos de entrevistas los que se interpreten por medio de ella. Los árboles de asociación permiten establecer por ejemplo lo que es y lo que no es compromiso laboral y contrato psicológico y su extensión y contenido, no en el sentido de la linealidad de los discursos sino precisamente las diversas vías que toman esos discursos.

Ejercicio de organización y análisis de información: como ya se mencionó se propone realizar el análisis con los mapas de asociación de ideas, inicialmente se hará un mapa en el que se fragmentará la información a partir de ejes temáticos, es decir, las categorías de análisis, contrato psicológico, compromiso laboral y carrera y se incluye en las columnas lo que las personas digan sobre cada una de ellas. Ahora bien, ya habiendo analizado la información desde las categorías, se hará otro mapa en el que la información se vuelve a

fragmentar a partir de lo que las personas dicen sobre su trabajo, sobre el trabajo de los demás y sobre las organizaciones, este mapa permite comprender las lógicas discursivas y el posicionamiento de los sujetos respecto al fenómeno del multiempleo. De igual forma se presenta el ejemplo de procesamiento de la información por medio de árboles de asociación a partir de la misma entrevista.

Figura 1. Ejemplo de árbol de asociación



4.4 Procedimiento

Recolección de la Información

Posterior a la entrega, revisión y ajustes al Proyecto de investigación, se inició la recolección de la información, para ello se contactaron a profesionales con el perfil propuesto, es decir, con las condiciones que se requerían. Una vez contactados se explicó los propósitos del estudio y la importancia que sus relatos tienen en la investigación. Se realizó una entrevista individual en profundidad por cada participante, que fue registrada en audio (con previo

consentimiento del profesional). En caso de que alguno de los sujetos no pueda ser entrevistado, se contactará a otro profesional que cumpla con el perfil.

Organización y análisis de la Información

De acuerdo a la rigurosidad metodológica de la investigación cualitativa, se organizó y analizó cada entrevista una vez realizada (entrevista hecha, entrevista analizada), lo cual permitió hacer análisis parciales por entrevista, a la vez que se validaron las temáticas y categorías propuestas y tener en cuenta temas que fueron surgiendo durante el mismo. La información se organizó a través de la técnica de mapas de asociación de ideas por ejes temáticos (categorías) y por posicionamiento (lo que dice de si, de los demás y de las organizaciones), de igual forma se realizaron arboles de asociación para comprender la direccionalidad de los relatos y la construcción de argumentos.

Elaboración del Informe de Resultados

A partir de los análisis previos de las entrevistas, se realizaron análisis globales tomando los referentes conceptuales como formas de interpretación de la información. Se elaboró un informe que da cuenta de los objetivos y respondiendo a la pregunta de investigación. Una vez se realicen los ajustes propuestos al informe, se realiza ya la versión final a modo de conclusiones y recomendaciones.

5. RESULTADOS

El capítulo de resultados está organizado a partir de lo que se propuso conceptualmente como implicaciones en las relaciones de las personas con su trabajo, teniendo en cuenta algunos recursos conceptuales que permitieron abordar el problema. En el primer aparte se presentan resultados en función de cuestiones relacionadas con los cualificadores de las relaciones de trabajo, se presenta posteriormente los resultados en torno a contrato psicológico, carrera, trayectorias y aspectos personales, que son las temáticas a través de las cuales se organizó la información para el análisis. En relación a estas temáticas es importante destacar que al inicio del proceso de investigación se propusieron tres ejes de análisis que si bien son a su vez conceptos trabajados ampliamente por la Psicología Organizacional, en este trabajo de investigación en particular se asumieron como categorías de análisis, estos conceptos son contrato psicológico, carrera y compromiso, sin embargo, durante el análisis de la información se vio la necesidad de incluir otros ejes de análisis que permitieran afinar lo informado por los sujetos.

5.1 Cualificadores o legitimadores de las relaciones de trabajo

Por cualificadores o legitimadores de las relaciones de trabajo se entiende las concepciones acerca de las condiciones contextuales, organizacionales, administrativas, contractuales y de decisión que caracterizan las relaciones de trabajo y que son referidas y legitimadas a través de prácticas, lugares ocupados y repertorios explicativos que configuran discursos, incorporados por las personas involucradas en las relaciones de trabajo, y en este caso particular, los profesionales participantes de la investigación. Se parte de la idea que dichas condiciones inciden en los vínculos, la temporalidad y calidad, de las relaciones, e involucran aspectos como duración y condiciones de los contratos, toma de decisiones, responsabilidades, exigencias, distribución de los tiempos, y son importantes en la medida que dan cuenta de la forma como las personas asumen, significan, realizan y se relacionan a través del trabajo (Rentería, 2012).

5.1.1 Condiciones de trabajo

Se encontró que las condiciones de contratación en relación a horarios, programación de actividades, tiempos de ejecución, entre otros, se organizan a partir de intereses, necesidades y decisiones de organizaciones e instituciones de trabajo, las que a su vez tienen en cuenta las necesidades de otras organizaciones, como es el caso de la relación entre las instituciones de formación académica y las empresas, a través de estudiantes en pasantías o prácticas profesionales; es así como los objetivos del trabajo, la organización del mismo y los tiempos de ejecución por parte de los profesionales contratados, dependen en muchas ocasiones de varias organizaciones, configurándose las relaciones interinstitucionales de la que habla la literatura. y que involucran a los profesionales en una relaciones indirectas con esas otras instituciones, en tal sentido el vínculo contractual es con una organización en particular sin embargo en los contextos de esa organización hay otras que son tenidas en cuenta para la vinculación de los profesionales y el desarrollo sus tareas específicas.

De igual forma, la edad como una condición de inserción, permanencia y salida de los mercados de trabajo, no ha resultado ser un elemento que determine los movimientos de las personas, a pesar de que si se encuentra presente narrativamente, como algo que podría excluir. Se podría considerar que debido a la modalidad servicios profesionales y a los derechos limitados de contratación que implica disminución en los costos para las organizaciones, la edad no se constituye en un motivo para limitar la participación de los profesionales en condiciones de trabajo fragmentado. Ahora bien, según algunos profesionales, tener determinada edad, es un elemento que puede ser de inclusión o de exclusión de los mercados de trabajo, para ello se tiene cierta claridad de que es necesario cualificarse profesional y laboralmente de forma permanente, lo que le permite ser competitivo y empleable. De tal forma que como temática para discutir, la edad es una condición importante para la vinculación laboral a través de la modalidad empleo, sin embargo no es determinante para la vinculación por prestación de servicios y en tiempos fragmentados. Ahora bien, es importante, mirar la relación entre edad y nivel de formación académica para el ingreso y mantenimiento de estos profesionales en condiciones de trabajo fragmentado.

Uno de los aspectos que facilitan o limitan la decisión por la posibilidad de participar o no en determinadas relaciones de trabajo, es la disponibilidad de recursos, de tipo logístico (disposición de equipos, de carro, de espacios) o financieros (la inversión que debe hacer para iniciar un proyecto) de que disponga el profesional, por ello, es probable que sin esas condiciones, ese trabajo no pueda desarrollarse con la misma efectividad y el profesional implicado debe tomar decisiones en rangos y condiciones de acción más limitados. Se encuentra así que no disponer de los recursos necesarios se constituye en una forma de exclusión de determinados segmentos de trabajo, ya que las organizaciones esperan que el profesional contratado por servicios cuente con dichos recursos.

Otro elemento importante en las condiciones y cualificadores de las relaciones de trabajo, es lo relacionado con la imagen y el ajuste del profesional a los modelos establecidos o dominantes en cuanto a formas de consumo que incluyen aspectos como las estéticas, por ejemplo en la ropa, la marca del carro, y que se vuelven parámetros de comparación en los escenarios diversos a los que éste acude. Esto incide en sus relaciones y en cómo es visto el profesional, sin embargo no es el elemento determinante para ser excluido de dichos escenarios. En relación a esto, se plantean interrogantes acerca de formas de identificación de algunos de los profesionales entrevistados, quienes hacen referencia a que si bien, se tiene en cuenta las características de las organizaciones para organizar su imagen, se procura mantener marcas identitarias que los puede caracterizar y ubicar en contextos específicos, por ejemplo la universidad donde obtuvieron su título profesional.

5.1.2 Concepciones sobre las organizaciones

En las relaciones multiempleo se encuentran concepciones sobre las organizaciones que caracterizan principalmente los vínculos del empleo pleno y estable, que continúa siendo el referente principal y a partir del cual se evalúan las condiciones ofrecidas por las organizaciones de trabajo. En tal sentido se encuentran algunas posturas críticas frente a las posibilidades que ellas generan en términos de desarrollo profesional, de habilidades, de calidad de vida, de ingresos económicos y de organización de los asuntos familiares, sin embargo, las condiciones limitadas se aceptan y asumen ante la precariedad de la oferta de

trabajo en los contextos de búsqueda de estos profesionales. De igual forma, se referencia que en las organizaciones hay políticas, parámetros, marcos de referencia y formas de autoridad como entidades poderosas a quienes se les atribuye el control de motivos que no pueden ser trascendidos por el profesional que es contratado para un trabajo puntual, de corta duración y con objetivos ya establecidos, lo que muestra una relación de dominación subordinación, frente a estructuras decisorias y jerárquicas que también tienen el control económico.

En este mismo sentido, se considera que el propósito de las organizaciones es cumplir metas cuantitativas, que justifiquen la creación o continuidad de propuestas y asignación de recursos, como suele ser el caso de organizaciones que ejecutan proyectos de intervención social, o las que ofrecen servicios de formación académica, o las de salud, principalmente aunque no exclusivo, del sector público o que están en el sector privado y tienen contratos, también de tipo temporal con instituciones estatales y privadas.

AL: Y cuántos pacientes alcanzas a ver?

GM: Ahora hasta hace dos meses, estoy viendo pacientes todo el día, luego, por la mañana, casi 4 por hora, serían unos 20, algo así, 20 pacientes, en la jornada de la mañana más o menos... en la jornada de la mañana. Y en la tarde, más o menos me puedo ver otros 10, entre 8 y 12 más o menos.

AL: Este volumen de pacientes es por qué, por qué tanto paciente?

GM: El sistema... El sistema lleva a que sea, producción... entonces por la mañana son 15 minutos, 17. (Profesional 8)

Se encuentra así que el volumen de trabajo, debido a los objetivos, metas o estándares a cumplir implica desmejoramiento de las condiciones de trabajo para los profesionales y con ello de la calidad de los servicios que prestan las organizaciones, lo que a su vez se vuelve responsabilidad de aquellos, tornándose invisibles aspectos de orden estructural que regulan las condiciones de trabajo. Lo anterior tiene campo abonado en las lógicas del trabajo flexible y de corta duración, dando lugar a que los procesos de trabajo presenten impactos limitados y por ello no se referencien cuestiones respecto a la satisfacción, como una de las expectativas que tienen las personas en torno a su trabajo. De allí que las condiciones no implican solamente cuestiones de orden contractual o jurídico, sino que implican cuestiones ligadas a la

subjetividad y a las formas como las personas se posicionan en los lugares en que trabajan, se reconocen y reconocen a los otros.

De igual forma, hay organizaciones que son referenciadas como espacios adecuados de trabajo que permiten a los profesionales contratados en condiciones de fragmentación, posibilidades de desarrollo y de capacitación, además de la posibilidad de tomar decisiones en torno a objetivos, intereses y necesidades de dichas organizaciones, en este caso, son profesionales que se desempeñan en labores fundamentales como por asesores y auditores contables, en este tipo de contratos, de alguna forma la organización se ajusta a los tiempos y ritmos del profesional

5.1.3. Concepciones sobre el trabajo de los otros

Se destaca como una implicación importante las alusiones o comparaciones permanentes con el empleo y a las personas que trabajan en esta modalidad, resaltando los bajos niveles salariales, la presencia de un jefe controlando las actividades y el tiempo o la realización de trabajos que no satisfacen las expectativas del empleado, lo que da lugar a ubicar al empleo como el referente importante a través del cual se han construido los sentidos como trabajador, así se critique y se conciba como limitación para el desarrollo de posibilidades de trabajo.

Se asume que el profesional que trabaja en un solo lugar, en la modalidad de empleo, está supeditado, regulado, dominado, y no tiene formas para movilizarse, mientras que se valora en forma positiva el no permanecer en el mismo espacio, es decir, no se valoran los contactos permanentes, mientras que se manifiesta preferencia por relaciones “aireadas”, ocasionales y que permiten explorar diversos saberes y escenarios. En tal sentido se construyen o reproducen vivencias y discursos que validan esta forma de relacionarse, que dan una sensación de autonomía, manejo de las situaciones, además que se considera que desplazarse por varias organizaciones permite tener mayor dominio del trabajo e implica mayor reconocimiento. Ahora bien, lo opuesto es estar empleado debido a que se tienen mayores responsabilidades, y menos oportunidades de crear y plantear soluciones en los

contextos de trabajo, considerándose que las condiciones de trabajo estable son inadecuadas, por ello se opta por la búsqueda en varias organizaciones de forma simultánea.

Como condiciones de trabajo, se referencia que una de las formas de disminuir costos en los proyectos y en los contratos de tiempos parciales, por parte de empleadores y representantes de las organizaciones, es contratando personas con menor cualificación académica, dándole prioridad al conocimiento técnico, o poca experiencia, en relación a la experiencia y conocimientos que pueda llegar a certificar una profesional con mayores trayectorias:

“generalmente ellos bajan costos vinculando personas técnicas o bachilleres, pero yo no voy a ir a hacer una etnografía de unos niños o de amas de casa con alguien que no tiene el carrito teórico, epistemológico y todo ese rollo ...” (Profesional 2)

Lo anterior implica por parte del profesional que se negocien algunas de las condiciones del contrato, teniendo en cuenta las trayectorias que éste tenga, lo que le permite permanecer activo. Sin embargo, hay aspectos de dichas condiciones que no se negocian y que tienen que ver con el reconocimiento que se tiene en los contextos de trabajo, en los que se juega su prestigio en las actividades y campos de conocimiento en que se ha especializado. Aunque también se encuentra que en cierto tipo de contratos o para ciertas actividades la posibilidad de negociación es limitada, por ejemplo, los contratos de docencia tipo hora cátedra, debido a que hay parámetros, objetivos de formación, horarios previamente establecidos por las instituciones que a su vez cumplen con requerimientos normativos o de políticas públicas.

5.1.4 Formas de control

Tal como ya se ha mencionado, las posibilidades de negociación en algunas condiciones de trabajo se relacionan, a su vez, con formas de control sobre el trabajo del profesional, relacionadas con las entregas de los resultados, producto del contrato de trabajo y la validez y credibilidad que para las organizaciones tengan dichos resultados, los cuales son

discutidos en las organizaciones. Una cuestión a destacar es que en caso de errores en el cumplimiento o en los resultados, este profesional cuenta con menos posibilidades de reorganizar o direccionar el trabajo o arreglar el trabajo de otras formas, ya que situaciones como éstas significan pérdidas y por lo tanto rupturas en posibles continuidades en las organizaciones.

Así mismo, se encuentra que los niveles de exigencia son mayores en los contratos de tiempos parciales en condiciones de flexibilidad laboral, lo cual no significa que todos los profesionales cumplan con los requerimientos, condiciones y expectativas de las organizaciones. De acuerdo a referencias de algunos de los entrevistados, quienes no cumplen y pierden credibilidad en las organizaciones, se ven obligados a explorar segmentos de trabajo más amplios, a transitar por más organizaciones, a limitar sus redes, lo que disminuye, a su vez, sus condiciones de empleabilidad.

Ahora bien, en otra perspectiva dada por algunos profesionales, se considera que sus relaciones de trabajo son informales debido a que no hay horarios establecidos, ni tareas reguladas (son aparentemente flexibles), tampoco consideran que haya controles directos, ni jerarquías, por ello es un trabajo que les permite conocer, crecer, sin embargo se reconoce que el control se ejerce es en relación al cumplimiento de resultados, de objetivos o de metas, más que controlar los procesos de trabajo, surge nuevamente, el asunto de la responsabilidad trasladada al trabajador flexible (Silla, 2007). A su vez, también se referencian organizaciones que controlan más que otras incluso en actividades en que la realización del trabajo depende en gran medida de otros contextos, por ejemplo, las lógicas de las comunidades, las decisiones de otras organizaciones que tienen vínculos con la organización que contrata.

5.1.5 Competencia y visibilidad entre profesionales

Si bien, a primera vista pareciera que debido a las características de los contratos de trabajo en condiciones de flexibilidad, no se presentarían motivos para competir entre profesionales ya que algunos de ellos no visibilizan esta cuestión, otros por su parte referencian relaciones de competencia en algunos contextos organizacionales, por ejemplo, las

universidades en las que se encuentran diversas modalidades de trabajo. La competencia se relaciona con la presión que un número mayor de profesionales hace a las organizaciones por los puestos de trabajo en actividades como la docencia, que de alguna forma se ha constituido en un oficio trampolín hacia otros segmentos o actividades de trabajo. La competencia incluye aspectos de comparación y críticas en el desempeño profesional, además de formas de visibilidad frente a quienes toman decisiones, incluyendo también aspectos de la vida privada, lo que se constituye en elementos que generan conflictos y configuran relaciones basadas en la desconfianza entre profesionales

“....acá en la universidad si y yo soy muy mala para esos contextos de competencias porque además aquí en la universidad esas competencias no son intelectuales, académicas son más bien de las lógicas clientelares y de la invención del chisme de pasillo si, y bueno yono, no me meto en esos rollos, ni sé hacer clientela...”
(Profesional 2)

En correspondencia con lo anterior, la poca duración de los contratos al igual que las tareas puntuales que se realizan en algunas instituciones y tipos de trabajo (docencia) lleva a que se considere que no hay formas de competir entre profesionales que trabajan como multiempleados, sin embargo se da lugar a diversas formas de ser visibles como ser propositivos, mostrar habilidades, experiencia, conocimientos como formas para ser tenidos en cuenta en futuras contrataciones, sin embargo también se tiene en cuenta que en gran medida la continuidad depende de las relaciones y las redes que se establezcan

“así no haya la competencia por un puesto o por permanecer o tener unas relaciones permanentes, de pronto si puede haber una actitud de competencia para mostrar que se sabe más, que se tiene más experiencia o que cosas de esa índole digamos y ese tipo de situaciones de actitudes si pueden generar digamos cosas difíciles hasta cosas difíciles en las relaciones en esos espacios de trabajo, yo creo que eso es en esa parte yo creería que eso puede ser similar a lo que se ve en cualquier otro espacio de trabajo, ya depende mucho de la posibilidad de generar empatía con los otros”
(Profesional 3)

De igual forma se referencia que al integrar equipos de trabajo, en algunas organizaciones, se exploran posibilidades de permanencia en las instituciones al posicionar propuestas que lleven a la prolongación de los contratos o proyectos, en este sentido se

menciona nuevamente, que se pueden conformar formas de organización para generar su propio trabajo a través corporaciones o empresas prestadoras de servicios. Ahora bien, algunas de estas prácticas se encuentran también en el empleo como una modalidad de trabajo

Así mismo hay otros contextos en los que la competencia entre profesionales es menor, principalmente entre aquellos que se han especializado en algunas temáticas o problemáticas particulares, lo que les permite posicionarse en el mercado de trabajo y ser reconocidos.

5.1.6 El discurso del profesional flexible

La flexibilidad se configura a partir de la adaptación del profesional a las condiciones de los escenarios organizacionales, en la medida en que al identificar lo que se espera de él, actúa en correspondencia procurando suplir las demandas de esos contextos. En tal sentido la flexibilidad implica adaptación permanente y simultánea con las lecturas subjetivas acerca de los otros con quienes se relaciona, lo que lleva a un estado de alerta permanente, más aún cuando las organizaciones tienen características muy diferentes, por ejemplo trabajar en una universidad pública y en una universidad privada con vocación religiosa de forma simultánea. En tal sentido, el profesional toma elementos de su historia de vida, de sus necesidades y de su capacidad de adaptación que le permiten argumentar y resolver las contradicciones que le puedan generar la diversidad de escenarios o de objetivos a cumplir.

“ una cosa es conversar con la directora general de un programa social otra cosa es interactuar con la directora nacional de mercadeo de alquilería, otra cosa es interactuar como subordinado de un candidato a doctor que es la directora de la escuela de trabajo social, entonces si vos no tienes esa versatilidad creo que difícilmente lograrías sortear esos escenarios tan distintos (risas) o en un momento dado mi jefe es un sacerdote jesuita o sea que esos perfiles son distintísimos entonces yo creo que esa es una habilidad importante para uno trabajar en distintos escenarios, también movilidad mental para relacionarse con todos esos contextos” (Profesional 2)

Se podría entonces preguntar acerca de lo que se entiende por flexibilidad o si más bien son diversas formas de adaptación validadas con discursos sobre la flexibilidad, la fluidez, el movimiento, que resuelven la emergencia de conflictos y paradojas a las que se enfrenta el

profesional, y que lo llevan a una permanente actualización, en cuanto posicionamientos, discursos, prácticas como marcos de referencia. En tal sentido, el manejo y distribución de actividades le implican “vivir de una agenda” para la organización de sus actividades en términos del tiempo.

Ahora bien, es importante considerar los segmentos de trabajo, es decir, una cosa es el trabajo fragmentado con continuidad, por ejemplo el del docente que trabaja con la figura de hora cátedra, el cual tiene contratos a término fijo en al menos dos períodos al año, sin embargo hay una continuidad en el sentido de ser contratado nuevamente para el siguiente período académico. Esta forma de contratación es diferente a la vinculación para la creación, preparación y/o ejecución de proyectos puntuales (caso de la entrevistada 1). Otro tipo de fragmentación es el referido a contratos para la ejecución de actividades puntuales en los que no se tiene como expectativa la continuidad fragmentada. Aquí se encuentran dos formas de fragmentación diferentes.

El cumplimiento o responsabilidad en hacer el trabajo depende de la claridad del profesional, así se encuentra que la responsabilidad sobre el proceso se deja al individuo, mientras que las organizaciones controlan los resultados (Blanch, 1996). Hay también unos discursos tradicionales sobre la responsabilidad relacionados con el compromiso como forma de diferenciarse de otros que trabajan ya sea en condiciones de trabajo fragmentado o en la modalidad de empleo, en tal sentido se referencian valores que acompañan la realización de un trabajo o una tarea, que se debe cumplir, así implique sentirse presionado

“... pero igual si uno tiene la claridad de que de que hay una responsabilidad y unos compromisos con unas tareas pues uno las organiza, pero tiende a veces a sentirse apabullado y de que haya trabajo que se le acumule” (Profesional 1)

Se considera importante resaltar que, en general los profesionales entrevistados destacan aspectos positivos de sus contratos de corta duración y por objetivos puntuales, ya que se considera que éstos favorecen las relaciones con otros miembros de las instituciones debido a la autonomía, al poco control que aparentemente se ejerce sobre ellos, a su

posibilidad de proponer, de aprender, a la administración del tiempo y a la movilidad que implica conocer.

La estabilidad en condiciones de fragmentación se presenta en contratos de duración corta con la misma organización, dando lugar a expectativas de continuidad y vínculos emocionales con las organizaciones y sus representantes, como es el caso de profesionales que se desempeñan como docentes hora cátedra en una misma organización por varios años, o como es el caso de los contadores que ejercen también como revisores fiscales y que pueden llegar a tener varios contratos de prestación de servicios de forma simultánea, como es el caso de la profesional en contaduría que participó de las entrevistas.

Otro elemento de la flexibilidad, es el que destacan algunos de los profesionales en relación a que debido a sus contratos, no se establecen relaciones subalternas del tipo jefe – empleado, sino que son relaciones de igualdad, ya que se percibe como un asesor externo de la empresa, que antes que obedecer, se constituye en un ente que regula las actividades de la organización, tal como es el caso del médico entrevistado.

La posibilidad de socializar con diversos escenarios, implica demostrar la flexibilidad, la capacidad de explorar múltiples escenarios, tener diversas vivencias, y la vez distinguirse de quienes trabajan en condiciones de trabajo estable,

“.....también porque veo la vida me entiendes, no estoy en mi oficina chévere y cómoda de la universidad sino que salgo monto en bus, me meto al distrito voy a las entrañas del calvario me voy a Barranquilla a entrevistar a amas de casa completamente tradicionales, entonces ese contacto con la gente con las realidades me parece yo voy a decirlo así muchos colegas me criticarían por eso pero a mí me parece eso tan loable tan formador como un doctorado

Al; y crees que una persona que trabaje estable no tendría esa posibilidad?

Cl: muy poco no la ten y yo lo veo en los colegas por ejemplo tanto de la javeriana como de acá, son excelentes profesionales pero les van pasando los años y se les va olvidando la vida de allá afuera ...” (Profesional 3)

Los discursos del profesional flexible, tiene implicaciones también en la movilidad que es entendida como flexibilidad y se vuelve otro elemento de diferenciación con quienes

trabajan en una única organización y con características del empleo, en relación también al tiempo y a las tareas que se asumen o se califican de repetitivas, en tal sentido se toman ejemplos de trabajos repetitivos realizados en jornadas laborales fijas, por ejemplo los empleados bancarios, para justificar las diferencias y darle un lugar de aceptación mayor a sus actividades. Sin embargo, se destaca el hecho de que las actividades de trabajo de cada profesional, están relacionadas o son similares y pueden ser articuladas en las diferentes organizaciones en que trabaja. En tal sentido se deja en interrogación, cuestiones como la movilidad permanente, la creatividad, la fluidez.

5.2 Contrato Psicológico

Considerado como un constructo que ha tenido desarrollos conceptuales importantes, a partir de la década de 1960 y posteriormente de las propuestas de Rousseau (1989) que permitieron ver otras formas más allá de un acuerdo consensuado entre las partes, sino como expectativas individuales tanto de los trabajadores como de los representantes de las organizaciones, se considera pertinente en este informe de investigación entenderlo como una categoría de análisis que permite abordar implicaciones psicosociales de las relaciones personas - trabajo. Por ello se decide entenderlo como el conjunto de expectativas negociadas o no dadas a partir de las relaciones contractuales que involucran experiencias, expectativas, creencias que permiten la configuración de relaciones y vínculos en las relaciones de trabajo, los cuales son visibilizados en los discursos y los referentes explicativos de las personas. En tal sentido, el contrato psicológico se entiende como un fenómeno psicosocial que se presenta como la resultante de la relación de las personas con su contexto y su trabajo (Rentería,), así las implicaciones psicosociales que subyacen en las relaciones de trabajo tal como la lealtad, las expectativas, la autonomía, el compromiso se consideran también perspectivas conceptuales relacionadas con el contrato psicológico, por lo tanto también se tuvieron en cuenta en el análisis de las entrevistas en la medida en que emergieran.

5.2.1 *Concepciones sobre trabajo*

En relación a las concepciones sobre el trabajo, se encuentran elementos instrumentales que hacen referencia a la funcionalidad del mismo como forma de satisfacer diversas necesidades de distinto orden, de realización personal y como medio para obtener ingresos económicos, teniendo en cuenta las condiciones en que éste se lleva a cabo, las cuales refieren decisiones de quienes contratan

-: Cuando decías ahorita de las condiciones, dices que estás haciendo lo que te gusta pero que hay condiciones, a qué te estás refiriendo cuando hablas de condiciones? -: a que digamos en términos generales lo que a uno le gusta es el trabajo con lo social pero hay unos enfoques que son que dependen de posiciones políticas, pero que también dependen de digamos de quien está promoviendo el trabajo, quien lo está brindando o facilitando tiene otras expectativas u otras metas en la generación del trabajo (Profesional 1)

Igualmente, el trabajo se relaciona también con lo esperado o con las expectativas del profesional, que pueden ser de formación, de desarrollo, de implementación de proyectos o de satisfacciones por la ejecución del mismo, lo que lo lleva a aceptar trabajos en algunas áreas que si bien no son de su preferencia, le permiten fortalecer la actividad considerada de su interés. Se encuentra así, una relación instrumental con el trabajo, su actividad y las organizaciones, lo cual no se considera una cuestión negativa, sino una resultante de las relaciones y formas de producción del modelo de desarrollo económico predominante. Se referenciaron también concepciones de trabajo que involucran emociones, que llevan a explorar otros campos y saberes

“para mi un elemento muy importante de trabajar es que sea placentero, que a uno le guste que eso que está haciendo lo haga emocionar, vibrar, dudar, preguntarse cosas, no. No podría estar en tantos trabajos si estos trabajos no me generaran como, no me vitalizaran, no” (Profesional 2)

Así mismo, se hacen evidentes concepciones sobre la forma “correcta” de realizar el trabajo, a partir de principios éticos y creencias que han consolidado las experiencias de trabajo de los entrevistados, en sentido de concepciones tradicionales como compromiso,

responsabilidad, cumplimiento, honestidad que se constituyen en valores que fundamentan las formas de relacionarse, de hacer y de lograr los objetivos de los contratos de trabajo.

“es darle la seguridad al estudiante de que se están haciendo las cosas como son, darle la certeza de que lo que le está enseñando el profesor es lo que va a encontrar afuera y como son materias de los últimos semestres son materias para el trabajo, que con eso es que se va a encontrar (Profesional 3)

Los contenidos que la persona considera como los adecuados y constitutivos de su contrato, le permiten al profesional posicionarse como conocedor, experto y solucionador de las necesidades de las organizaciones.

Se encuentra de forma permanente discursos del deber ser, en los profesionales, en torno a la concepción de trabajo (esto también en la entrevista 1), lo que les permite situarse en torno a jerarquías, y adaptarse a las condiciones de las organizaciones. La realización o satisfacción que debería generar el trabajo, se ubica en términos de expectativas que posiblemente no se cumplen debido a las condiciones que caracterizan los vínculos y que son determinadas o decididas por aquellos que contratan, surge nuevamente como implicación el control de los motivos y de las decisiones acerca de los aspectos relevantes o directrices del trabajo, lo que lleva a la reflexión sobre su desvalorización económica, o se referencia trabajos que no generan satisfacción aunque aun así se decida a realizarlos.

5.2.2 Relaciones con otros: la diferenciación

Como un elemento importante se destaca por parte de los entrevistados la recurrencia a diferenciarse de profesionales que trabajan en condiciones de empleo pleno y estable, en aspectos como satisfacción debido a las funciones de trabajo, el asumir el riesgo al aceptar contratos en campos diferentes de su formación profesional que le permiten fortalecer actividades de su preferencia, además que son, a su vez, una forma de incursionar en el mercado

.... para mi el rol más importante es el de docente entonces para convencer a los muchachos que la teoría sociológica no es un asunto aburridor, abstracto es muy chévere recrearlo desde la vida real y desde la experiencia que vos tienes entonces

en gran medida esos otros trabajos [proyectos de investigación, estudios de mercadeo] me permiten recrear y alimentar mi labor docente. (Profesional 2)

Se destaca también como diferencia con quienes tienen contrato indefinido, la posibilidad y la capacidad que tiene el profesional en condiciones de flexibilidad contractual de vincular e incorporar conocimientos prácticos, aprendizajes teóricos de diverso orden y experiencias que se han adquirido en los diversos escenarios para fortalecer el desarrollo de su trabajo. Mientras que quienes trabajan bajo la modalidad de empleo fijo y a largo plazo se resguardan en lo que Bourdieu llama *habitus*, es decir, un sistema de disposiciones duraderas, que funcionan como esquemas de clasificación para orientar valoraciones, percepciones y acciones de las personas

“yo pienso que hay cosas que se vuelven difíciles pero digamos no para mí aunque bueno, para mí en alguna medida y es que de pronto son cosas más relacionadas con nuestra cultura o con nuestra forma de hacer en lo laboral y es que si no hay el control encima entonces definitivamente muchas cosas dependen es de que vos tengas la claridad de que lo debés hacer, que es tu compromiso y de que no te bajás y haces a medias y nadie se dio cuenta y y y pasaste como si nada, desapercibido con el incumplimiento o con el cumplimiento a medias, entonces digamos que ahí se corre ese riesgo y de ahí depende mucho (Profesional 8)

Se encuentra, entonces otro elemento diferenciador como la autonomía que caracteriza al trabajador flexible quien tiene claridad acerca de los valores, principios éticos y conocimientos adecuados para la realización de sus labores de trabajo, dando lugar a repertorios de individualidad (Beck and Beck-Gernsheim, 2000), manifestados en expresiones que se traducen en principios como “soy autónomo porque tengo claro cómo hacer el trabajo”. En tal sentido, quienes tienen trabajo estable, son vistos como trabajadores sin autonomía, sin libertad, y con pocas posibilidades de formación y actualización de saberes. Estos son discursos defensivos que permiten a las personas asumir sus condiciones actuales de trabajo, sin cuestionar las formas y por ello valorar y darle un lugar a sus vínculos y actividades de trabajo.

Se considera también que la corta duración de contratos de trabajo genera a su vez poco impacto en los procesos, la temporalidad se constituye en un elemento importante que lleva a tomar decisiones, planeación y organización limitadas y reguladas por la disponibilidad y distribución de recursos económicos.

5.2.3 Expectativas que configuran relaciones de trabajo

- De continuidad

Como referentes del contrato psicológico, se configuran expectativas de continuidad de los proyectos o contratos de trabajo que permitan la adecuada ejecución o culminación de los mismos, considerándose esto un asunto de orden ético y de compromiso con los grupos sociales o comunidades con quienes se realizan proyectos de investigación o de intervención, como es el caso de proyectos que dependen de instituciones gubernamentales, las que a su vez dependen de las decisiones políticas y presupuestales del gobierno de turno, tal como se referencia

lo que no es fácil son las condiciones porque de todas maneras dentro de lo que a uno le gusta hay posibilidades de realizaciones mayores o menores dependiendo de las herramientas de trabajo, de los enfoque de trabajo, de una serie de cosas que uno no las pone sino que las pone quien lo emplea o ... cierto, hay cosas de esas que resultan ser limitadas en el ejercicio del trabajo de uno (Profesional 7)

En tal sentido, los contratos de corta duración limitan las expectativas de continuidad en condiciones de multiempleo y flexibilidad, debido a su carácter fragmentado, lo que limita a su vez la continuidad de los procesos o los proyectos de trabajo. Esto incide a su vez en otros escenarios como los familiares, a los que se traslada parte de las dinámicas temporales y fragmentadas del trabajo.

- *De autonomía*

La autonomía refiere a la posibilidad de decidir sobre las formas más adecuadas de realizar el trabajo que incluyen métodos, recursos, organización de procesos y tiempos, por ejemplo, en las empresas industriales plantear soluciones a problemas de producción manufacturera o responder a necesidades de proyección; en la academia decidir sobre contenidos, recursos y metodologías de los cursos a partir de ejes temáticos dados por la instituciones, en tal sentido, hace referencia en los profesionales entrevistados principalmente al cómo se ejecuta o se realiza el trabajo, ya que el control de motivos es del orden de quienes toman las decisiones en las organizaciones, sin embargo un aspecto constante en cómo se ven así mismos o lo que más les beneficia de trabajar en condiciones de multiempleo, es la autonomía en relación a lo mencionado y al manejo del tiempo como la posibilidad de organizar su agenda de tal forma que se facilite su movilidad entre actividades y organizaciones, en tal sentido, la posibilidad de moverse, de no estar exclusivamente en una organización, se ve como autonomía, libertad y satisfacción por el trabajo.

Del trabajo por ejemplo el que yo hago con soñadores al piso que esa es una consultoría que lleva 4 años control de soñadores Yo hago sistematización y monitoreo, entonces yo les presento a ellos cada 4 meses que cambiamos los ejes de sistematización, los indicadores del monitoreo y ellos dicen si están de acuerdo o no y pactamos fechas de entrega. (Profesional 6)

La autonomía también da cuenta de la decisión de aceptar un contrato de trabajo, principalmente cuando ya se tiene reconocimiento en el mercado de los servicios profesionales

“entonces mi autonomía es listo, yo me vinculo hago ese proceso pero lo estoy enlazando con mi razón de ser acá en la universidad, si me entiendes, pero si me llega por decirte un proyecto de investigación en cualquier tema de gerontología que es un tema que a mí no me gusta, entonces digo no, entonces es autonomía en ese sentido”. (Profesional 2)

El discurso de la autonomía acompaña de forma permanente las referencias que hacen los profesionales

- De compromiso y la lealtad

Cuestiones como compromiso laboral y lealtad con las organizaciones de trabajo se construyen principalmente en torno a las relaciones con compañeros de trabajo, en forma de alianzas, cooperación y relaciones que pueden llegar a ser más duraderas. Se destaca que estos aspectos no se mencionan en relación con las organizaciones, lo cual no significa que el referente no sean éstas, sino que no son explicitadas en las respuestas de algunos de los profesionales entrevistados. De igual forma aspectos como cumplimiento y responsabilidad con la labor se visualizan como elementos que caracterizan el hacer de los profesionales (y no como una construcción social de relación laboral) y que se ponen en juego durante su ejecución, es decir, estas dimensiones de la relación de las persona con su trabajo, son referidas para indicar la realización del trabajo, más que indicar la calidad o continuidad en la relación con las organizaciones o sus representantes.

Se encuentra entonces que el trabajo temporal o de carácter transitorio puede incidir en la calidad del trabajo y en el compromiso, en el sentido de que el desempeño de los profesionales puede llevar a acciones antiéticas como “maquillar” los informes o ajustarse al cumplimiento mínimo de la tarea, atribuyéndose a profesionales la realización de trabajo sin compromiso. Se relaciona esto a su vez con la responsabilidad como otro valor que interviene en las relaciones de las personas a través del trabajo, y sobre la cual hay versiones diversas en el sentido de que por un lado es necesario para los profesionales que trabajan en condiciones de multiempleo, deben tener claridad sobre aspectos como la responsabilidad para lograr visibilidad en los mercados de trabajo, sin embargo también se referencia ligereza e incluso deshonestidad, lo que lleva a que las organizaciones de trabajo desarrollen formas diversas de control.

Así, las relaciones sociales establecidas por los profesionales en condiciones de trabajo fragmentado y con varias organizaciones de forma simultánea podrían entenderse como relaciones instrumentales o puntuales y limitadas a los requerimientos contractuales con las organizaciones y los llamados compañeros de trabajo, lo que implica que los vínculos sean de corta duración debido a las permanentes rupturas. Aspectos como responsabilidad,

cumplimiento, lealtad, compromiso son referenciados directamente con la ejecución y la obtención de resultados en el trabajo, más que denominar las relaciones con las personas, lo que puede implicar una forma de no involucrarse más allá de la relación puntual de trabajo, como forma de estar alerta ante las rupturas.

“AL: se puede hablar de lealtades?”

MF: um pues yo no se, eso es difícil yo no he pensado en eso lealtades pues qué será lo que pasa es que no yo creo que no se da de todo, es decir, a veces se logra en ciertos espacios de trabajo de estos proyectos hacer como como buenos grupos de trabajo en términos de empatía si, de la relación también afectiva, digámoslo así y y entonces eso uno logra tener como unos ambientes de trabajo agradables con un combo de gente que es chévere pero que además también se colaboran unos a otros, se apoyan en cosas y..... pero de que si que tienen que ver más con que se logra tener empatía y generar como un buen grupo que se apoye y hasta se logra generar algunas amistades dentro de la gente no, pero eso es eso es variable, es decir, se puede dar eso como puede encontrarse los ambientes de trabajo donde hay” (Profesional 5)

Se destaca que los profesionales no hacen referencia al compromiso, la lealtad o el reconocimiento de parte de las organizaciones de trabajo hacia y su trabajo, aunque si se menciona que hay posibilidades de continuidad en ellas. Aunque algunos profesionales destacan que la negociación con reciprocidad permite el reconocimiento del aporte del trabajo del profesional por parte de otros (por ejemplo, jefes inmediatos, estudiantes, colegas).

Así mismo, el cambio en la forma de contratación, es decir, pasar de contratos temporales a vinculación permanente incide en la forma como se asumen las relaciones de trabajo y en cómo se valora o evalúa a las organizaciones de trabajo, lo que es referenciado por profesionales que han tenido experiencias de trabajo estable. Por lo tanto se infiere que la lealtad con las organizaciones está condicionada por el tipo de contrato y de vinculación, en tal sentido, contratos temporales, implican relaciones más instrumentales, mediadas por intereses puntuales.

En correspondencia con el establecimiento del compromiso laboral, se encontró que éste se restringe al momento concreto y de la actividad específica de trabajo, aunque sus referencias continúen siendo las organizaciones, bajo lógicas puntuales de cumplimiento de objetivos. Así mismo, el cumplimiento y la responsabilidad se visualizan como elementos que

caracterizan a los individuos (y no se alcanza a entender como una construcción social de relación laboral) y que las pone en juego durante su trabajo.

- De satisfacción por el trabajo

Las expectativas también tienen que ver con la posibilidad de realizar un trabajo, cumplir unas metas y que además esto genere satisfacción, que es una de las búsquedas en el caso de algunos de los entrevistados, estos aspectos aparecen casi que de forma simultánea. Es importante aclarar que si bien las expectativas mencionadas, a las cuales los profesionales hacen referencia, se relacionan más con el cumplimiento y la realización de un trabajo, no se puede perder de vista que son las relaciones con las instituciones y con sus representantes las que permiten configurar las expectativas, ya que se parte de la noción del trabajo como una forma de relación social y que en tal sentido las relaciones que se construyen a través de él dan lugar a implicaciones, en el caso particular de esta investigación, de orden psicosocial. Por lo tanto, así no haya menciones explícitas a las organizaciones, no significa que no sean determinantes en las relaciones e interacciones sociales.

- De retribución en aspectos económicos o materiales

Las posibilidades o limitaciones de acceder a formas de consumo debido a lo económico es un referente importante como implicación para las personas, sin embargo no es determinante para tomar la decisión de aceptar un contrato e ingresar a una organización, en la medida en que se vivencia la irregularidad de los ingresos, en este sentido se referencia más la satisfacción que pueda generar las actividades o los resultados obtenidos o la necesidad de ingresar o permanecer vigentes en las organizaciones.

“... en términos económicos la valoración no es regularmente no es la que obviamente uno esperaría en contraprestación al esfuerzo que se realiza cierto, que tiene que ver con como está cada vez más desvalorizado los trabajos de la gente en términos de la compensación económica y pues allí es muy muy irregular para mi esa situación...” (Profesional 4)

En tal sentido, la autonomía financiera se puede considerar como una de las implicaciones psicosociales, ya que disponer de medios económicos para acceder a formas de

consumo y garantizar condiciones de calidad de vida, le permite ser diferente e independiente (Rentería, 2011), lo que a su vez incide en la posición u estatus social en que se ubica el profesional y todas las otras posibilidades que este aspecto le facilita. De allí que lo económico profundice la sensación de inestabilidad o de incertidumbre, lo que lleva a los profesionales a planificar cuestiones de su cotidianidad y a estar buscando de forma permanente opciones de trabajo.

5.2.4 Tensiones

Los hallazgos permiten dar cuenta de tensiones entre profesionales y contratantes o jefes quienes manifiestan o insinúan incomodidad debido a las varias relaciones contractuales de éstos, de acuerdo a lo referido en las entrevistas, lo cual genera sensación de estar haciendo algo inadecuado o antiético al trabajar en varias organizaciones que, incluso sean similares. Se considera que se trata de pedidos no explicitados de exclusividad, aun cuando las condiciones de las organizaciones no den lugar a ello, se trata también de confrontaciones o cuestionamientos o a no reconocer condiciones de trabajo de los profesionales, lo que libera a las organizaciones de las posibles obligaciones con los profesionales en diversos aspectos

En lo que llevo aquí en la universidad no he tenido problemas en la vinculación, de hecho cuando a mi me ofrecieron el tiempo completo yo lo primero que pregunté es mi podía tener otros contratos porque es claro que si porque nosotros los contratistas de la Universidad no tenemos un vínculo laboral que llaman no, lo cual quiere decir que lo que nosotros hacemos es cumplir con lo que se nos asigna y bueno eso es lo importante. Con esta ultima con la ultima directora Yo hice lo mismo, yo me acerco, le cuento, le digo si puedo trabajar acá, que esta es mi prioridad porque tengo otros contratos que no obstaculizan los procesos ni los compromisos que yo tengo acá. Ella es una mujer un poco más rígida en eso y si se muestra incómoda a veces a mi me tensiona un poco, pero como te lo planteé hace un ratico, yo no estoy haciendo nada deshonesto ni incumpliendo acá (Profesional 6)

Por parte de las organizaciones se pierde de vista que trabajar en condiciones de multiempleo se debe a las condiciones o imposiciones validadas desde diversos contextos organizacionales, se trata por lo tanto de otra forma de responsabilización hacia el profesional,

esta confrontación es afrontada por el profesional al afirmar que su actuar no es deshonesto, aunque se precisa que si se estuviera en una contratación estable, su perspectiva sería la de su jefe, sin embargo se percibe o se posiciona como alguien limitado o constreñido por su realidad.

Así mismo, se hace mención al conflicto de intereses generado por la forma como se concibe la realización del trabajo y los intereses y directrices de las organizaciones. Se concibe por parte del profesional como una negociación de intereses extremos en que se lleva a la otra parte hasta el límite. Se podría encontrar que son expectativas no acordadas pero implícitas, lo que remite a la fragilidad de los vínculos, las relaciones poco duraderas e inestables. Así, lo transitorio se constituye en la constante, ya que según la profesional entrevistada 1, las personas que trabajan en condiciones de trabajo fragmentado reconocen la transitoriedad de sus vínculos con las organizaciones, las cuales les presentan el libreto previamente elaborado “todo mundo sabe que le está jugando a una cosa transitoria eh eh en la que ya están muy definidas las tareas de cada uno o sea que eso no se va a modificar en ese corto tiempo, entonces eso es tal vez diría yo influye en la forma en que las relaciones también se dan entre la gente allí” (Entre 1).

Lo anterior permite plantear preguntas acerca de la autonomía, la cual se relaciona con las áreas o segmentos de trabajo, aunque en la ejecución misma del trabajo se tenga que seguir las directrices de quienes toman las decisiones. Se trata del control por parte del profesional sobre el cómo se hace el trabajo, aunque los porqué y los para qué, sean controlados por las organizaciones, tal como ya se ha mencionado, así lo transitorio permite el desarraigo por parte de quien planea y ejecuta el trabajo del control de los motivos. En tal sentido, el reconocimiento de lo transitorio, no implica cuestionamientos sobre los factores que condicionan las relaciones de trabajo, por parte de los profesionales, por lo tanto no se manifiesta como problema que limite sus posibilidades de actuación en los mercados de trabajo.

Se destaca también que el trabajo se concibe como una cuestión individual en que el profesional se enfrenta a situaciones que le son adversas “un poco de lo que yo hablaba hace

un rato del enfoque, si, digamos de las metas que se proponen en el proyecto, entonces uno lo que intenta es hacer la tarea lo mejor posible y jugando lo más que pueda desde la visión de uno al menos, pero sabiendo que igual de ahí para allá no va a pasar nada más” (Entrevista 1).

Aparece nuevamente el conflicto subyacente en las relaciones de trabajo debido a las tensiones presentes por lo que se decide y concibe, es decir, lo prescrito del trabajo y la realización del mismo, que se vuelve principalmente una obligación del individuo, es decir, cómo hacerlo de la forma más adecuada con los recursos que dispone. Ahora bien, estas tensiones le dan un valor adicional, desde los repertorios de los profesionales, a su trabajo, en cuanto a las decisiones que toma, los modos de realizar el trabajo, su valoración y posición como persona que trabaja, y por lo tanto adquiere reconocimiento en los segmentos de trabajo en que actúa.

En relación a la movilidad, se encontró que se trata de un asunto problemático, en el sentido de que se constituye en un criterio de inclusión y exclusión, ya que implica la disponibilidad física y mental del profesional para desplazarse de un lugar a otro en términos de recursos, tiempo y condiciones personales, se trata de nomadismo, tal como lo refiere Malvezzi (2011), ahora bien, dicho este nomadismo puede ser involuntario cuando las ofertas de trabajo son limitadas, o voluntario cuando se ha valorado de forma positiva de ir de una organización a otra o de una ciudad a otra, o entendida como formas de migración laboral.

Se trata de condiciones que los profesionales deben cumplir para ser efectivos en el desempeño de sus labores, tal como tener vehículo o equipos especializados. Lo que implica también actualizaciones en su campo de conocimientos y segmento de trabajo, en ese sentido se menciona, por ejemplo el uso de herramientas propias de su campo de conocimiento que permitan ejecutar de forma más pedagógica el trabajo, en el caso de los docentes o la posibilidad de solucionar problemas específicos.

5.3 Carrera como construcción social e individual

Desde la perspectiva psicosocial, la carrera se entiende como una construcción social que permite direccionar trayectorias, procesos de cualificación y experiencias de vida en los

escenarios de trabajo. En tal sentido, el desarrollo y direccionalidad de la carrera profesional se constituye en una tarea y responsabilidad del individuo, ya que debido a la corta duración de los contratos, las organizaciones no se ocupan de esto, sin embargo se presiona por cualificaciones cada vez mayores a las personas, quienes direccionan su carrera a partir de lecturas o interpretaciones que hagan de los mercado de trabajo y de las estrategias que se desarrolle para entrar y mantenerse vigente.

5.3.1 Exigencias al Profesional

- De cualificación académica

Es importante tener en cuenta que si bien la carrera profesional es una responsabilidad del profesional, su referencial principal se ubica en las organizaciones y segmentos de trabajo y sus necesidades, a partir de parámetros diferentes a la estabilidad o el ascenso, a diversas formas de movilidad, recorridos en y entre las organizaciones y bajo diferentes formas de vinculación. El profesional analiza las necesidades puntuales (dentro de su segmento de mercado) de las organizaciones teniendo en cuenta también sus experiencias o vínculos paralelos, para direccionar sus movimientos y tomar decisiones sobre la carrera. La paradoja que vivencian los profesionales, está en el hecho que son las mismas organizaciones las que limitan las posibilidades de cualificación debido a sus contratos de corta duración, al tipo de actividades que contrata con estos profesionales (por ejemplo, solo los cursos electivos, el uso o tenencia limitada de laboratorios), a la discontinuidad en la remuneración económica, además de condiciones socioeconómicas que también limitan el acceso a ciertos segmentos de trabajo y de cualificación.

- De desarrollo de habilidades diversas

Otra implicación en cuanto a la carrera es que hay una obligación del profesional al desarrollo de potencialidades, destrezas, conocimiento, habilidades, ampliación de repertorios de conocimientos, de significación, de actuación y de relaciones sociales que en una relación de empleo tradicional probablemente no son requeridas (Rentería, 2001), lo cual es permanentemente resaltado por los entrevistados. Las exigencias le permiten al profesional

distinguirse y posicionarse en segmentos específicos de trabajo. Se encuentra que las exigencias tienen que ver con conocimientos muy particulares de su área de formación y a la vez con conocimientos que pueden ser considerados genéricos o transversales y deben ser desarrollados por los trabajadores, como conocimientos en sistemas.

5.3.2 Experiencias de trabajo: campos o segmentos de trabajo

En la búsqueda de trabajo, se tiene en cuenta en primera instancia opciones de ocupación y de organizaciones relacionadas con los estudios de pregrado, lo que lleva a búsquedas puntuales que son apoyadas por redes sociales o por personas que dan referencia de ellos y de su trabajo. En la mayoría de los casos, los profesionales tuvieron experiencias de trabajo antes terminar sus estudios de pregrado y además tenían ofertas de trabajo. Esto a su vez da cuenta en alguna medida de sus recursos y condiciones de empleabilidad que les permite ingresar y mantenerse en dichos mercados.

En términos de las relaciones multiempleo, se encuentra que hay permanencia fragmentada a través de contratos a término fijo que son renovados frecuentemente, como los contratos de los docentes que trabajan por horas, los de proyectos de investigación o de intervención planeados por fases, en tal sentido los profesionales pueden permanecer varios años relacionados con una misma organización con este tipo de contratos y a la vez tener otras relaciones de trabajo con otras organizaciones. Esto les permite construir reconocimiento y visibilidad ante los representantes de las organizaciones, al igual que establecer vínculos aparentemente estables que garantizan continuidad entre contratos al profesional, a la vez que a las organizaciones les garantiza la disponibilidad de las personas como una forma de reserva de mano de obra cualificada.

5.3.3. Inserción en los mercados de trabajo

En la construcción de la carrera, se considera importante las experiencias de trabajo que han tenido las personas en diferentes momentos, en tal sentido se encuentran referencias por parte de los profesionales de actividades de trabajo, incluso varias contrataciones

simultáneas, durante su formación profesional, no necesariamente relacionadas con lo que estaban estudiando.

Las redes que se van conformando a través de los diversos escenarios en que se trabaja, es una forma de ingresar y permanecer en el mercado de trabajo, ya que el profesional se da a conocer y establece relaciones que pueden dar lugar a otros contratos. Esta forma de inserción implica el esfuerzo por ser visibles en cuanto a la calidad del trabajo que se realiza y la satisfacción de los clientes. El profesional está expuesto a la evaluación permanente debido a su desempeño. En el caso de los programas académicos en que se realizan prácticas como parte de la formación profesional, la práctica puede ser una forma de ingresar al mercado de trabajo

Las necesidades del segmento o de las organizaciones de trabajo, son importantes en la decisión de realizar estudios de postgrado, como estrategia que le permite permanecer en ese mercado de trabajo, le asigna una marca distintiva como experta, además de darle un valor ante diferentes grupos de referencia, como la familia (Profesional 3), en este sentido se encuentran valores que relacionan su carrera, sus trayectorias y la historia familiar. Se trata de soluciones autobiográficas que a su vez dependen de las condiciones que no son exclusivamente materiales sino también sociales, culturales con nociones de progreso ligadas a ascenso social y a estabilidad económica.

Otra implicación que permite entender las posibles lecturas que hacen los profesionales en cuanto a formas de incursionar en los mercados de trabajo y ejercer su profesión, es la conformación de empresas, corporaciones, ONG's, fundaciones (discurso del autoempleo) como soluciones –biográficas- para la inserción en diversos segmentos económicos, lo cual está ligado a la empleabilidad como una cuestión fatalista para unos –como imposibilidad de incursionar a los mercados de trabajo por la vía de empleo-, o como oportunidad para otros – como forma de ejercicio de su profesión.

También se encuentra que hay un modelo lineal de carrera, que se justifica con discursos sobre la formación, la actualización, la movilidad, dicho modelo le permite al

profesional tomar decisiones en cuanto a sus procesos de formación. Hay concepciones tradicionales de carrera en contextos de flexibilidad y movilidad que pone a disposición de las personas diversas formas de cualificación

Otra implicación es el requerimiento a los profesionales de incursión en diversos campos de conocimiento debido a que las organizaciones solicitan conocimientos diversos. Esto es visto de forma positiva por parte de los profesionales, quienes ven oportunidades de formación, lo que los distingue y los cualifica frente a los profesionales con trabajo estable, sin embargo se trata también de los requerimientos o condiciones de empleabilidad que determinan las organizaciones y que los profesionales deben tener como recursos (Rentería y Malvezzi, 2008, Rentería y Enríquez, 2006a) para ingresar a ellas

“por ejemplo el hecho de haberme movido con proyectos distintos que son relacionados con diferentes temáticas eso a mi me ha permitido incursionar como en varias cosas digamos en temas que medioambiente, espacio público, que jóvenes, que salud, que cultura, una serie de cosas que lo obligan a uno a estudiar, a leer, a preparar cosas digamos eso me parece que, que le aporta muchísimo en la formación académica porque uno se obliga a estudiar” (Profesional 4)

Es importante, a su vez destacar, que si bien se encuentran aspectos similares en cuanto las implicaciones, así mismo hay aspectos diferenciales debido a que las experiencias, intereses, formas de incursionar en los segmentos de trabajo son distintos en cada uno de los entrevistados. En el caso de la entrevista 1, la profesional trabaja en proyectos sociales desde hace aproximadamente 20 años, pero en condiciones multiempleo los últimos 5 años, con contratos con diversas organizaciones o con las mismas organizaciones con contratos fragmentados, es decir, proyectos de intervención ejecutados por fases, que dependen de la disponibilidad de recursos y condiciones de las organizaciones (Rentería, 2009; Rentería y Enríquez, 2006a), lo cual a su vez da cuenta del estado de los procesos de investigación o de intervención que dependen de las decisiones que se toman en éstas. Se trata, por lo tanto de decisiones políticas, económicas, sociales que se toman en las organizaciones y que afectan el trabajo del profesional.

La búsqueda de trabajo por parte de algunos de los profesionales entrevistados se lleva a cabo dentro de la profesión que se ha estudiado, aunque lo que realice en el puesto de trabajo no se relacione con su formación de pregrado, es decir, la profesión es una forma de incursionar en los mercados de trabajo, mientras que el mantenimiento en las organizaciones se da a partir de diversidad de saberes y habilidades, que se desarrollan y utilizan en diversos escenarios, no necesariamente de trabajo y que son tenidos en cuenta para llevar a cabo estudios de postgrado.

Ahora bien, la carrera y el contrato psicológico permiten ejemplificar ampliamente la relación de la persona con el trabajo en el sentido de ampliación de significados, de compromisos con el propio trabajo y con el contexto donde se desarrolla (contrato psicológico, lealtad, compromiso, expectativa, etc.), por lo tanto, el hacer más del trabajo que se pide, el querer involucrar su perspectiva, le permite ser más visible frente a quien contrata y frente a los otros. Se toma como formas de diferenciarse de los otros para permanecer en los contextos de trabajo (Rentería y Enríquez, 2006a).

5.4 Trayectorias laborales

Se entiende las trayectorias como movimientos, toma de decisiones según los requerimientos de las organizaciones, y limitaciones, que integran formas en que los individuos gestionan su carrera teniendo en cuenta movimientos, estrategias, decisiones, ocupaciones que marcan recorridos y experiencias de trabajo, se considera además la historia de vida, sus condiciones y opciones, es decir, todo aquello que le permite la consolidación biográfica.

Se encontró que ha sido una constante en los profesionales tener al menos dos contrataciones de forma simultánea desde que empezaron su vida laboral, referenciando experiencias de trabajo desde antes del ingreso a la universidad o durante su formación universitaria. Este aspecto es importante resaltarlo ya que permite ver en estos profesionales la incorporación de prácticas, ritmos, hábitos, y relaciones que les ha permitido prepararse para

sus experiencias posteriores de trabajo, ya como profesionales, lo que a su vez da cuenta de sus recursos y condiciones de empleabilidad. En tal sentido se podría afirmar que son personas empleables (Rentería & Malvezzi, 2008) dentro de su segmento específico de trabajo.

La forma como llegan a tener un lugar importante en segmentos específicos de trabajo, tiene que ver con sus trayectorias y el reconocimiento que adquieren debido a temáticas o problemáticas específicas de trabajo en las que se especializan. De igual forma se relaciona con aprendizajes en otros campos del conocimiento, que les permite el desarrollo de habilidades y de formas de actuación específicas en cada espacio organizacional para enfrentar las exigencias y la inmediatez de sus actividades de trabajo. Es así como movimientos, recorridos y aprendizajes se integran y permiten dar respuesta a las lecturas que se hacen de los mercados de trabajo. Se supone una permanente actividad mental, dispuesta a analizar y solucionar problemas

AL: Que te llevó a tomar la decisión de hacer una especialización entonces?

ER: En revisoría fiscal de empresas de economía solidaria, porque yo ya venía vinculada, o sea, lo que pasa es que yo salí del colegio y yo entré a trabajar en una cooperativa, entonces en esa cooperativa yo entré, o sea yo duré 2 meses por fuera en vacaciones del colegio, a la cooperativa, entonces yo ya entré a trabajar a la cooperativa y entré simultáneamente a estudiar Contaduría a la universidad, entonces ya entró al sector cooperativo. Entonces cuando yo salí y llegó aquí a Cali, yo empecé a hacer especializaciones en revisoría fiscal del sector cooperativo, si. (Profesional 5)

Así mismo, la movilidad y la posible escogencia de las organizaciones en que se trabaja, es entendida por los profesionales como resultante de sus decisiones, en las que se han tenido en cuenta sus preferencias, intereses y valoraciones, es decir, se trabaja en determinada organización porque el profesional tuvo en consideración aspectos como la satisfacción, el lugar que tiene dicha organización en su historia, sus intereses de formación, de remuneración, entre otros. Ahora bien, algunos logran reconocer que son los nexos o las redes sociales las que les han permitido incursionar en diferentes campos de trabajo, en este sentido se referencia más abiertamente, las relaciones con otros profesionales que trabajan en sus mismas lógicas. Así mismo, es importante tener en cuenta que la movilidad puede depender de no encontrar un lugar (entrevistada 2), lo que lleva a permanecer en algunas organizaciones que si bien no garantizan estabilidad laboral si permiten otros desarrollos en términos de la carrera o

de potencialidades de otro orden como reconocimiento, identificación social, entre otras cuestiones, aunque esto no limita la movilidad hacia otras organizaciones

Además, sus decisiones o condiciones, los llevan a incursionar en campos de trabajo que no se relacionan directamente con la formación profesional, con lo que han sido las escogencias de formación profesional de las personas, y en profesionales de diversas áreas del conocimiento y con múltiples trabajos, la docencia, la participación en proyectos de investigación, de intervención, se constituye en formas de entrada al mundo laboral.

En tal sentido incursionar en diversos campos de trabajo, lleva a desarrollar formas de organización o de asociación para el trabajo que permite la continuidad, lo cual ya se ha mencionado. Así, se busca posicionar productos y servicios de acuerdo a estrategias y relaciones instrumentales.

En las trayectorias laborales se tiene también como referente el trabajo estable, para tomar decisiones acerca de la proyección académica y de trabajo, al igual que se constituye en el fundamento para legitimar las formas de contratación relacionadas con la flexibilidad.

Se destaca como aspecto positivo la movilidad entre organizaciones y la movilidad en diversos campos de conocimiento que se considera obtener a partir de los requerimientos de las organizaciones

pues..... hay unas cosas que me parecen muy interesantes y es que como también la a ver, como que se acentúa la se aguza la el el hecho de tener que estar moviéndose, tener que estar buscando, de tener que crearse y crearse cosas, no se no se acomoda uno, no se amodorra uno, que eso sucede como con la gente que está mucho tiempo en un solo sitio o con un mismo tipo de empleo y de tarea, entonces, yo digo que eso por ejemplo facilita mucho que propicia que uno tenga búsquedas más constantes como más piloso para buscar cosas y y en el caso mío en particular (Profesional 1)

Lo anterior se entiende y se vivencia como creatividad, dinamismo, movimiento, capacidad de negociación en los diversos espacios que implica formas de adaptación y de

cambio simultáneos según las características de las organizaciones y de los proyectos o trabajos que se realizan. Ahora bien, la movilidad es posible verla como opción o decisión del profesional y a la vez como requerimiento u obligación como decisiones construidas por las organizaciones sobre ellos.

En términos de las trayectorias ligadas a la carrera, se encuentran aspectos constantes en relación a la ocupación y a las búsquedas en los segmentos de mercado, es decir, los profesionales buscan actividades de trabajo ligadas en primera instancia a su formación académica y en segundo lugar a su actividad de trabajo predominante. No se trata de buscar en cualquier escenario o campo de conocimiento.

5.5 Otras dimensiones de vínculos “personales” externos al trabajo

Estas dimensiones se refieren a otros escenarios, relaciones sociales y vínculos que han construido los profesionales por fuera de los espacios u organizaciones de trabajo. Estas cuestiones fueron referenciadas por los sujetos, lo cual dice de su importancia y de cómo no es posible desligar aspectos de la vida privada y familiar, de las relaciones de trabajo.

En ese sentido, se encontró que debido al significado que tienen las relaciones familiares, implica para el profesional que trabaja en condiciones de flexibilidad laboral, desarrollar estrategias que les permita fluir por estos escenarios para permanecer como persona que no sólo trabaja, sino que forma parte de otros grupos de referencia como la familia y los amigos, principalmente. Sin embargo se considera que la posibilidad de desconectar implica a su vez rupturas constantes y toma de decisiones que les afecta, debido a que por ejemplo, su casa es a la vez otro escenario de trabajo, esto suele generar conflictos al interior de la familia

“.... Mi esposa aún está enojada porque el 24 de diciembre, estaba toda la familia reunida, y yo estaba con mis compañeros de la fundación terminando un informe para entregar el 25”
(Profesional 4)

Sin embargo se encuentra que las personas referencian como un aspecto positivo de trabajar en tiempos fragmentados, el manejo del tiempo y la autonomía, lo cual no refiere contradicciones, sino más bien las paradojas que viven las personas y sus familias, lo que lleva a generar lógicas de actividad permanentes para darle respuesta a las necesidades de los diversos espacios, incluyendo el familiar, o a tomar decisiones sobre ciertos tiempos que son comprometidos en otras actividades

AL: Y te llevas trabajo para tu casa?

ER: Si, siento que es el lado más negativo que afecta...

AL: Cómo organizas allí, ya en la parte de tu casa?

ER: En mi casa, cómo lo hago?, yo llego y todo es normal hasta las 9:30 de la noche, que ya el niño, ya le he revisado que haya hecho tareas, cuando no tengo reuniones por la noche, entonces yo organizo que haya hecho tareas, que el informe, que estar pendiente y a las 9:30, como todo el mundo se acuesta temprano, mi hijo y mi esposo, entonces yo me levanto, como ellos quedaron ya dormidos yo me levanto y sigo trabajando hasta altas horas de la noche.

AL: Y los fines de semana...

ER: Los fines de semana si sagradamente, lo que es el domingo lo dedicó a ellos, así me toque por la noche volver a trabajar, todo el día con ellos, y el sábado trabajo todo el día, normalmente todo el día, muy rara vez o en un puente se saca el medio día del sábado, como otras veces digo, listo, yo me voy todo el fin de semana y me puedo ir desde el viernes y no, porque ya cuadré que no tenga ni reuniones, que los informes los haya presentado... (Profesional 5)

Entonces en ocasiones a mí se me han llegado a presentar muchas dificultades en ese caso, que yo no puedo compartir un domingo con mi familia porque tengo que estar trabajando.

si en un comienzo, quería solo quedarme con esa empresa, porque pues de todas formas me generaba que los sábados yo podía estar sola, tranquila, no tenía que ir a trabajar, pero ya a uno empieza a faltarle esa responsabilidad, para mí el trabajo se convirtió como que bueno, quedarme en la casa y haciendo qué. (Profesional 6)

Implicaciones familiares debido a la discontinuidad en los ingresos, lleva a que las personas programen gastos, ahorren en la medida que puedan hacerlo, restrinjan sus gastos. Se trata de formas de regulación implementadas por el mismo profesional debido a la incertidumbre en los ingresos, lo que genera o acentúa rutinas de vivir al día, esto implica una paradoja para el profesional ya que se ve obligado a ahorrar y planear asuntos económicos, en

condiciones de ingresos discontinuos y de inmediatez en el gasto, lo cual incide en el acceso a determinadas formas de consumo y en la calidad de vida ya que incluso en gran medida él es responsable por su seguridad social

AL: decías ahorita algo de lo personal?

MF: por eso, cuando uno habla del ámbito económico eh..... obviamente le mueve cosas de las relaciones familiares porque de todas maneras la relación familiar está mediada por las posibilidades de unos ingresos, de una economía con una cierta estabilidad de cubrir ciertas cosas pero también de planear cosas, de planear si te metés a un préstamo o si te metés a una casa o por decir, por dar cualquier ejemplo, no estoy diciendo que es que esos hayan sido planes eh que de pronto yo haya contemplado, pero si afecta cosas de estabilidad mínima que hace cosas hace de la vida cotidiana hay cosas muy inciertas porque cuando no se sabe si hay el recurso para hacer tal cosa o para cubrir esto o para, entonces se vuelve y a veces incluso genera condiciones de gastos al día que también hay que contemplar, esos gastos al día cierto generan rutinas al día..... o sea repercute de esa manera en esos ámbitos, no. (Profesional 1)

Como respuesta a la pregunta y el cumplimiento de los objetivos de investigación, es necesario precisar que más que una respuesta única, se plantean cuestiones que dan cuenta de diversas implicaciones que involucran incluso las paradojas, incertidumbres, certezas, vivencias, expectativas, etc. de los profesionales participantes, que visibilizan sus condiciones, posibilidades y recursos individuales con que se relacionan y participan de los mercados de trabajo a través de las varias organizaciones a que se vinculan y que son los elementos presentados en este aparte de resultados, lo cual se justifica también por el abordaje teórico metodológico que posibilita analizar los fenómenos y las realidades en su diversidad empírica y conceptual y no como una realidad única y lineal. En tal sentido se considera que los elementos abordados, más que respuestas se constituyen en nuevos interrogantes que deben ser profundizados.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan las discusiones finales que permiten responder los interrogantes que acompañaron el proceso y experiencia de investigación. En este sentido, se tiene en cuenta las referencias teóricas y conceptuales al igual que el abordaje metodológico que al ser articulados muestran toda una serie de elementos que si bien, se constituyen en objetos epistémicos, dan cuenta de las realidades sociales que las personas y específicamente los profesionales viven en relación a su trabajo. Se parte de la premisa básica que el trabajo es un fenómeno psicosocial a través del cual las personas construyen sus mundos, sus realidades, sus historias, sus deseos y proyectos, y en tal sentido se referencian con otros configurándose relaciones sociales diversas. En el caso particular de esta investigación las relaciones sociales dadas a través del trabajo están ligadas a contextos sociohistóricos, económicos, culturales y políticos que han configurado o le han dado paso a formas específicas de relacionarse y de trabajar, tal es el caso de las relaciones multiempleo en el marco del trabajo fragmentado que implica cambios y rupturas en el hacer y en el posicionarse como trabajador, a la vez que permanencias que consolidan formas de posicionamiento en diversos escenarios.

Ahora bien, dichos escenarios son vistos a través de los relatos, extraídos de las entrevistas, ya que abordaje socioconstruccionista no separa los contextos de las personas, sino que se parte de la premisa que cada uno da cuenta de su historia, de sus contextos, los cuales, actualiza de forma permanente y le permite configurar su subjetividad. En ese sentido es importante mencionar las implicaciones que tiene el trabajo flexible

6.1 El profesional como relación social o como trabajador

A partir de la propuesta de Spink y Medrado (2000) que busca darle sentido y lugar a relaciones dialógicas, en lugar de relaciones dicotómicas tipo sujeto-objeto, se consideran las interacciones como momentos de construcciones sociales dada en espacios y tiempos que dan cuenta de la historia y de los repertorios explicativos que se configuran como discursos e institucionalizan prácticas dando lugar a lo habitual y lo cultural dominante, a través de formas explicativas diversas. Se encuentra así que las personas al referenciar el trabajo como una

actividad fundamental, de carácter ontológico (Antunes, 2000), se constituyen y se referencian a través de él, como un espacio de intercambio, que tiene o puede tener un carácter obligatorio.

En tal sentido, es importante analizar las interrelaciones que se establecen entre las personas dando lugar a repertorios interpretativos que permiten visualizar posicionamientos, significaciones, contradicciones o paradojas que presentan las personas en esta realidad construida socialmente. Identificar elementos comunes en cuanto a tendencias, al igual que diferencias entre estos ejes temáticos permite comprender también esas contradicciones y/o conflictos que vivencian las personas, en su cotidianidad, en su trabajo, en las relaciones con otras personas, debido a las lógicas contractuales que las hacen cada vez más móviles, flexibles, competentes y arriesgados, y en palabras de algunos de ellos, personas que tienen características especiales que les permite permanecer y diferenciarse de otros. Así mismo, en el reconocimiento de que la persona (el profesional) es en función y en relación con otros en contextos particulares, se entiende que las relaciones de trabajo tienen implicaciones concretas en cuanto a los vínculos, las decisiones, las experiencias que es lo que motiva el interés por la problemática analizada.

En tal sentido, se concluye que hay valores del trabajo, dados a partir de procesos de socialización en diversos contextos, los que les permite definirse y posicionarse como trabajadores. Entre esos valores y formas de realizar el trabajo se encuentra de manera contundente la autonomía, que marca sus relaciones, sus vivencias y sus experiencias de trabajo. La cuestión que es necesario mirar con detenimiento es la posibilidad que en las condiciones de sus relaciones de trabajo, la autonomía sea ejercida de manera efectiva o si se trata de autonomía controlada (Rentería, 2012) que implica la disponibilidad permanente del profesional. En tal sentido la pregunta es por quien controla las decisiones en los contextos en los que trabaja y se proyecta, o si más bien lo que sucede es que las personas administran contradicciones (Malvezzi, 2002) y condiciones como si fueran decisiones tomadas por ellas. Por ello, se considera que son cuestiones en las que el trabajador multiempleo está atrapado, pero al preguntar al empleador, aquel que decide quién entra o quien no, es posible constatar

que ellos mismos no son capaces de responder claramente en buena parte como establecen los criterios para contratar las personas (Rentería, 2012).

Es así como, la autonomía controlada no escapa a la alienación de la que algunos profesionales tienen mucha más claridad y conciencia de las limitaciones, esto diferencia a los que construyen una carrera en forma reactiva de los que la construyen tomando decisiones de forma calculada y programada. De igual forma se encuentran otros valores que posibilitan a los profesionales configurar sus relaciones sociales y posicionarse en contextos y como personas que trabajan en términos de construcción social, se trata de aspectos relacionados con la responsabilidad, el cumplimiento, la flexibilidad que a su vez pueden generar conflictos, cuando se ve afectados otros escenarios de su vida, como el familiar o se ven afectados sus proyectos debido a la incertidumbre que implica sus relaciones contractuales. Por ello se debería discutir acerca del carácter flexible de este individuo, es decir, si se trata de flexibilidad o de adaptación a las condiciones que no puede controlar. Por ello, se encuentra que estos modos de trabajo requiere de personas constituidas desde los discursos de la individualidad, de allí lo de la persona como construcción social. Así, la historia personal es reflexiva (esto se vuelve un deber para poder vincularse y permanecer en el mercado laboral, por ejemplo), se trata de la biografía hecha por uno mismo, siempre en estado de riesgo, porque aunque el mismo individuo la hace, no depende de él, “Una fachada de brillo y prosperidad para enmascarar la cercanía del precipicio”, depende de los que tienen y saben cómo incrementar eso que tienen (Beck y Beck-Gernsheim, 2003).

En tal sentido, ser multiempleado es posible en el sentido etimológico en la medida en que una persona natural es contratada o tiene diferentes “empleadores” con los cuales su trabajo como actividad económico productiva es utilizado, “independientemente” del tipo de contratación entendido en el nivel de lo jurídico contractual. Esto se asocia con la fragmentación en diferentes órdenes, por ejemplo cuando la actividad es la misma en diferentes lugares, la fragmentación estaría en el número y tipo de relaciones y no en la naturaleza del trabajo mismo (Rentería, 2012). Otro orden es cuando la naturaleza de la actividad es diferente en cada relación, la fragmentación sería propiamente de la actividad del

trabajo desarrollado; lo cual puede llevar a considerar que sería posible estar en una lógica de trabajo en una relación de trabajo o en una sola organización (Rubery *et al*, 2005), allí se tipifica la situación de cuestiones o discursos como flexibilidad y re direccionamiento constante donde potencialmente se puede ubicar fuentes de modificación de contrato psicológico (Malvezzi, 2011), compromiso, lealtad, carrera, identidad, etc. una persona con múltiples funciones en un puesto de trabajo pero claramente definidas o enmarcadas en procedimientos normativos ordenados racionalmente de manera burocrática, así tenga varias funciones no sería fragmentación. En tal sentido, el haber realizado actividades de naturaleza diferente en la misma organización podría servir de preparación para el multiempleo, en este caso conceptos como contrato psicológico en términos de expectativas y relaciones pueden servir como cualificador cuando la persona cambia de área o de actividades dentro de la propia organización, y el compromiso y la lealtad estaría con la organización y renovado cada vez con los cambios.

En correspondencia con lo anterior, es importante tener claro que el hilo conductor es la persona (Rentería, 2010 asesorías), allí nociones como carrera, desarrollo, contenido y extensión del contrato permiten relacionar categorías explicativas sobre la manera como la persona significa su trabajo y la forma de trabajar – relación con su o sus organizaciones, con su o sus empleadores. Ubicar a la persona como hilo conductor del fenómeno permite analizar aspectos del ser consciente de su situación de fragmentación o si más bien vive sus relaciones multitrabajo como algo naturalizado, de allí que se hable de la paradoja (Rentería, 2009), ya que ambas cuestiones son vividas por las personas, en el sentido de que por un lado hay conciencia de su situación como persona que trabaja y a la vez esto se naturaliza como lo normal, aunque se generen conflictos. Relacionado con esto, se devela la noción de sujeto desechable debido a la fragmentación del trabajo y por lo tanto a la imposibilidad de establecer vínculos estables y duraderos, debido también a lo que significan, en ese contexto, las relaciones y el trabajo para las personas.

6.2 Los otros como personas que trabajan

Los otros como personas que trabajan se diferencian a partir de la relación antagónica YO – OTRO que les permite a los profesionales posicionarse en lugares distintos a los que ellos ocupan. Así los otros que trabajan son asumidos como quienes están limitados debido a sus recursos y a las condiciones de las organizaciones. Sus limitaciones se deben a que no visualizan sus posibilidades, no son conscientes de los recursos de que disponen, están conformes con su situación de trabajo, que es única, contrario al trabajador flexible que tiene diversas relaciones de trabajo y por lo tanto visualiza de forma más amplia y compleja, los contextos, las necesidades y requerimientos de los mismos, las proyecciones y la toma de decisiones en correspondencia con estos aspectos.

Así mismo, los otros, que trabajan también en condiciones de flexibilidad y fragmentación se asumen con otras características diferentes en torno a valores como la honestidad, es decir, se les caracteriza por no cumplir de forma adecuada con sus actividades, lo que a su vez también limita sus posibilidades de permanencia en segmentos de trabajo o de especializarse y adquirir un nombre a través del reconocimiento social.

Los sentidos de ser como trabajadores marcan diferencias contundentes en las relaciones y los vínculos que estos profesionales construyen con otros, con las organizaciones y con sus trabajos. Pareciera que el trabajo refuerza su individualidad y a partir de allí se toman decisiones acerca de la forma como construyen sus carreras, como iniciativa propias, en que no son referenciadas de forma explícita las organizaciones de trabajo, ni otros referenciales sociales.

6.3 El trabajo como una práctica social

El trabajo como relación social se relaciona con el hecho de realizar una labor que implica el cumplimiento de propósitos o metas en cuanto a lo que se considera ético y adecuado según sus expectativas, orientaciones y conocimientos, esto se relaciona con satisfacción, sin embargo destaca que esto no siempre se cumple ya que hay unas condiciones laborales que están determinadas por otros quienes son los que toman las decisiones, lo cual

limita al profesional más aún con las característica de que no se trabaja para un solo empleador ni se trabaja de forma permanente.

Así, el contrato temporal afecta las relaciones sociales debido a la poca duración, lo que no permite establecer vínculos. Se le atribuye al individuo la posibilidad de “ser consciente” de esta situación, es decir, se plantea una racionalidad de cierta forma instrumental frente a las relaciones como a la realización del trabajo, ya que además el individuo comprende (no es ingenuo, aunque trabaja porque debe hacerlo) que su trabajo ya está previamente determinado, incluso es consciente que no tiene sentido entrar en competencia con otros por un puesto. Se considera que esta es la concepción general del trabajo, es decir, se ejecutan tareas previamente establecidas, por ello la posibilidad de la autonomía se limita a ciertos contextos. La competencia se presenta más en cuanto a lo que las personas ofrecen en el mercado laboral, que lo que ofrecen en la organización.

En este sentido, el multiempleo se ve como un elemento que moviliza al individuo a buscar posibilidades, a fundamentar o a construir su carrera, lo cual se convierte en responsabilidad únicamente de él, ya que al trabajar por períodos cortos, las instituciones no se comprometen con ello. De esta forma el individuo es quien direcciona su carrera según las lecturas que haga del medio laboral y de las formas como se movilice, lo que posibilita o limita las posibilidades de desarrollo. La carrera se entiende como un recurso explicativo de la movilidad dentro de la organización o entre organizaciones como crecimiento profesional, como ejemplo de toma de decisiones, de movilidad, de inserción en el trabajo.

6.4 Permanencia y rupturas (inclusión y exclusión)

Las relaciones multiempleo se constituyen en el contexto que posibilitan formas de inclusión o de exclusión en las que están implicados los recursos de las personas, dichos recursos se refieren no sólo a conocimientos y habilidades sino también los recursos logísticos, constituyéndose en instrumentos de competencia de las personas, que entran en juego en su vinculación a las organizaciones. Se discute en este sentido la cuestión de la

responsabilización de las personas, quienes al ser socializadas con discursos sobre la individualidad, desarrollan diversas estrategias, habilidades y recursos personales para dar cuenta de su existencia, a manera de soluciones biográficas (Beck y Beck-Gernsheim, 2003).

Así mismo, se considera que la discontinuidad en los vínculos incide en la posibilidad de llevar a cabo proyectos, tareas, acciones de largo plazo lo que limita la posibilidad de desarrollo, de satisfacción, de cumplimiento de metas, de objetivos en aspectos de orden político, social, cultural, en el sentido de una concordancia entre la visión que se tiene del trabajo o de los procesos y lo que en la práctica se puede realizar, es decir, contratos de corta duración impiden la continuidad de procesos, funciones. Se entiende así que las contradicciones o más precisamente las paradojas que viven estos profesionales, los implica en la configuración, la familiarización y por ello la reproducción discursos y formas sociales que justifican sus decisiones, y que marcan las trayectorias que van construyendo. Ante estas paradojas, las personas optan las justificaciones que les permite darle salida a éstas mismas.

Así, recursos explicativos como el contrato psicológico que se construye con las organizaciones y sus representantes no necesariamente implica rupturas, ya que el profesional procura estar preparado para las relaciones fragmentadas, en términos discursiva y de su práctica, lo que lo lleva a estar en estado de alerta de los contextos, las tendencias, las exigencias y necesidades de los mercados de trabajo. De igual forma se especificaron otras nociones que permitieron abordar la problemática, tomadas también como formas explicativas, que buscaron conocer discursos legitimadores de las relaciones de trabajo, en las que se tuvo en cuenta nociones como voces (Spink e Medrano, 2000), que ubicadas en las temporalidades de las situaciones, de los procesos, de los cambios y las rupturas sociales, dan lugar a formas sociales concretas que se validan discursivamente, en tal sentido, la noción de carrera como construcción social e individual da cuenta de las lógicas actualizadas de las relaciones de trabajo articuladas a concepciones y repertorios interpretativos a través de las cuales se institucionalizan dichas relaciones, las que a su vez inciden en la constitución subjetiva de los individuos e intersubjetiva de sus relaciones, como simultaneidad de espacios y tiempos vividos (Ritzer, 1995). Así mismo las trayectorias, relacionadas con la carrera dan cuenta de

las lógicas flexibles, de los aprendizajes múltiples, de las estrategias diversas que caracterizan los movimientos de los profesionales.

Se considera, por ello, que la fragmentación implica que las responsabilidades en el trabajo en cuanto a calidad, cumplimiento, aceptación del riesgo, son responsabilidad directa del trabajador profesional, sin embargo la toma de decisiones, el control principalmente en relación a los recursos y el poder siguen siendo exclusividad de los representantes de las organizaciones. Se podría afirmar entonces, que la fragmentación se presenta en el individuo con relación a su trabajo, a las instituciones y a la sociedad en general, es la fragmentación de las diversas esferas y escenarios de la vida. Se trata también de relaciones de relativa continuidad con los otros, ya que las cuestiones interpersonales y la exigencia de flexibilidad y movilidad hacen que las relaciones sociales sean diferentes a si se estuviera en otras condiciones de trabajo como el empleo fijo.

6.5 Implicaciones en relación a la flexibilidad, la temporalidad y la espacialidad

El problema con el tiempo de socialización es que ante la turbulencia y la coexistencia de realidades en contextos y relaciones de trabajo, ese tiempo de socialización o de exposición a lenguajes de grupos sociales específicos, es un tiempo coexistente, con discursos hegemónicos, que siguen siendo referencia pero que pierden fuerza ante las condiciones políticas, económicas y sociales que es el del empleo pleno y las relaciones uniorganizacionales, al lado del otro que es el que acompaña y legitima la individualización, la fragmentación, temporalidad, competencias fugaces. Esos dos discursos tienen impactos diferentes para quienes empezaron a trabajar en contextos de organizaciones, empleos y vínculos relativamente estables con promesas a largo plazo al lado de aquellos que su relación con el hecho social de trabajar se ha ido construyendo con la observación permanente y los discursos de velocidad, inmediatez, fluidez, aunque ellos también conocen esos otros discursos. Igualmente, se presenta la cuestión del "manejo del tiempo" como las formas de

organización del tiempo y el hecho de vivir de una agenda, en lo que se constituye como formas de fluidez y adaptación simultáneas.

Se evidencia así la relación de mutua incidencia entre la temporalidad y el multiempleo, es decir, en la medida en que los empleos sean temporales este fenómeno va a tener mayor presencia. Se trata entonces de individuos que constantemente se deben adaptar a las condiciones del mercado laboral, siendo flexibles para fluir en el mundo. Sin embargo su adaptación es funcional reactiva, más que una adaptación propositiva que suele no darse por las condiciones concretas del mercado laboral. La temporalidad como implicación se analiza en la relación entre carrera, proyecto de vida y actividad puntual o relación puntual y desde allí se encuentran cuestiones relevantes como compromiso. Por ejemplo cuando se le propone a alguien un proyecto puntual dejando abierta la opción de continuar o no y a la vez se pide a la persona que establezca relaciones en un marco temporal, y esto incide en el proyecto de vida.

7. CONCLUSIONES

La experiencia del trabajo se fundamenta en la eficiencia del individuo, quien permanentemente está sumando valor agregado a su trabajo a través del desarrollo de sus habilidades o competencias, se trata de cierta forma lo que Taylor (1984) llamaba un trabajador que se cotiza, es decir, que trabaja más eficientemente para ganar más dinero. Se entiende entonces que la permanencia en el mercado laboral es responsabilidad del individuo quien debe estar al tanto de los requerimientos de dicho mercado para responder a él desde sus habilidades y/o campos del conocimiento, proyectando su carrera desde las lógicas de dicho mercado (Rentería, 2008 y 2009), en el que compete con otros que a su vez se encuentran en las mismas dinámicas, así las tendencias a la individualidad forman parte de la producción capitalista, de tal forma que el capital se desliga de cualquier responsabilidad social con los sujetos y son ellos quienes deben garantizar su propio bienestar, como parte de las responsabilidades adicionales que ya tienen sobre si, tales como la creación (de las

propuestas), planeación, ejecución, toma de decisiones, entre otras, por el hecho de tener más autonomía en su trabajo.

Es importante tener en cuenta que las relaciones de trabajo surgidas de la fragmentación son complejas porque conllevan conflictos, tensiones, cooperación, competencia, dominación (de las organizaciones de mayor poder sobre las otras que le prestan servicios), tanto entre organizaciones como entre ellas y los individuos (Rubery *et al*, 2005) para quienes es cada vez más difícil escapar a las múltiples formas de control social, político, cultural y económico dadas a través de las organizaciones, reafirmando permanentemente la fragmentación. Lo cual viene acompañado de discursos sobre el bienestar que implican el control sobre las personas al servicio de las organizaciones, se trata de lógicas de intereses del capital.

Ahora bien, en el caso de profesionales que trabajan en varias organizaciones simultáneamente se trata de trabajo fragmentado, la persona asume varios contratos psicológicos, entonces surgen interrogantes en cuanto a si son los mismos o son diferentes dependiendo de las organizaciones, lo cual también permite plantear el interrogante de si se trata de una cuestión adaptativa del trabajador en cuanto a las relaciones que establece con cada una de las organizaciones, por ello se considera importante estudiar las implicaciones de tipo psicológico de estas relaciones. En este sentido, se involucra a su vez el ámbito privado, el cual es invadido por la producción, por ejemplo en las exigencias en relación a la calidad de vida, la salud (de allí los exámenes médicos de ingreso como filtro o formas de exclusión), mantenerse sano como obligación.

Así mismo, en la vivencia de las personas pueden sentirse fragmentados y otros no, además se tiene en cuenta que la fragmentación se constituye en una tendencia social en el mundo del trabajo, en tal sentido es también una tendencia teórica.

La psicología organizacional clásica refiere generalmente el proceso de selección técnico aplicado sobre la persona a “ser empleada” (recuérdese la variedad y las modalidades

de trabajo y contratación). Sin embargo es necesaria la ampliación de la discusión desde una psicología social y organizacional que aborde el trabajo más allá de la relación jurídicamente establecida, en el caso de la tercerización, debido a la consideración del trabajo como uno de los fenómenos más importantes y estructurador de la sociedad, tal como lo plantea Pulido-Martínez (2009) es necesario mirar detenidamente la importancia que la Psicología tiene con el mundo laboral y en ese sentido plantear perspectivas críticas en relación con la incidencia en el mundo laboral y a su configuración como campo disciplinar.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Antunes, R. (2000). La Centralidad del trabajo hoy. *Papeles de población*, 25 (p. 83-96)
- _____. (2001). A classe-que-vive-do-trabalho: A Forma de ser da classe trabalhadora hoje. Em *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Arendt, H. (2002). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Arthur, M & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Atkinson, C. (2002). Career management and the changing psychological contract. *Department of Business and Management Studies, Manchester Metropolitan University, Crewe & Alsager Faculty, Crewe, UK*. Career Development International. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/researchregisters>
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths, Organizational and individual Perspectives. *Career Development International*, 9 (1), 58-73.
- Beck, U., y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La Individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. España: Paidós.
- Berman, M. (1988). El Fausto de Goethe: La tragedia del desarrollo. En M. B. *Todo lo sólido se desvanece en el aire* (28-80). México: Siglo Veintiuno Editores.
- Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. En *Psicología Social Aplicada*. (pp. 85-120). Barcelona: McGraw-Hill
- Blanch, J., Espuny M., Gala C. & Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona. Editorial UOC.
- Blanco, Amalio. (1995). La tradición lewiniana. En *Cinco tradiciones en la Psicología Social* (223-278). Madrid, España: Ediciones Morata.

- Bonilla-Castro, E., y Rodríguez, P. (2007). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Colombia: Grupo Editorial Norma y Ediciones Uniandes.
- Bridges, W. (1997). A dónde se fueron todos los empleos?. En W. B. *Cómo crear oportunidades de trabajo* (4-28). México: Prentice Hall.
- Carvallo, S. (2003). Una Responsabilidad Compartida. Memorias del I Congreso de Profesionales de Enfermería Clínica y VIII Simposio: Actualizaciones en Enfermería. Recuperado en <http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/enfermeria6303-memorias.htm>. mayo 10 de 2009
- Castillo, F. (2008). Médicos están cansados del multiempleo. *Diario El País de Uruguay*. Recuperado de http://www.elpais.com.uy/08/08/17/ultmo_364402.asp
- Chambel, M., & Fontinha, R. (2009). Contingencies of Contingent Employment: Psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contracted Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (3), (p. 207-217).
- Chanlat, A. (1988). Las ciencias de la vida y la gestión. *Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle. 14. (pp 26 - 34)
- Chávez, E. (2001). Trayectorias laborales, redes de intercambio y encadenamientos productivos. Los talleres textiles de confección. Recuperado de http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo/textos/13_2.htm. Mayo de 2012
- Davies, B., & Harré, R. (2007). Posicionamiento: La producción discursiva de la identidad (Trad. C. Cisneros). *Athenea Digital*, 12, (p. 242-259).
- Diario La República de Uruguay. (2003, Enero 12). El multiempleo en la enseñanza. Recuperado de <http://www.larepublica.com.uy/editorial/103551-el-multiempleo-en-la-ensenanza>.

- Domínguez, J. (2004). Estrés en el profesorado universitario: Estudio Piloto en dos centros de la Universidad de Huelva. *Salud de los trabajadores*. 12 (2), (p. 5 – 25).
- Drucker, P. (1994). *Gerencia para el futuro*. Barcelona: Grupo Editorial Norma.
- Fromm, E. (1982). Karl Marx: Manuscritos económicos-filosóficos. En E. F. *Marx y su concepto del hombre* (103-204). Colombia: Fondo de Cultura Económica.
- Giddens, A. (1999). *Globalización en un Mundo Desbocado*. Madrid: Taurus Pensamiento.
- Godoy P. (2000) Entrevista: uma prática discursiva. Em M. J. Spink (Org). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano* (193-214). São Paulo: Cortez Editora.
- Gracia, F. Silla, I., Peiró, J. & Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18 (2), (p. 256-262).
- Guillen, M. (1990). Profesionales y burocracia: Desprofesionalización, Proletarización y poder Profesional en las organizaciones Complejas. *Revista Reis*, 51. Recuperado de http://reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_051_04.pdf.
- Guzmán, H. (2008). La Universidad pública sigue reclamando participación. *Periódico el Pulso*. Recuperado de <http://www.periodicoelpulso.com.co/html/0806jun/general/general-05.htm>.
- Hiltrop, J. M. (1996). Managing the changing psychological contract. *Employee Relations*, 18 (1), (p. 36-49).
- Infoempresa. (2009). Quienes son los trabajadores del conocimiento? Recuperado de <http://infoempresa.blogspot.com/2005/05/quines-son-los-trabajadores-del.html>.
- Krüger, K. (2006). El concepto de la Sociedad del Conocimiento. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona*, (Vol. XI). 683(25) Recuperado de <http://www.ub.es/geocrit/b3w-683.htm>.
- Lucas, A., y García, P. (2002). *Sociología de las Organizaciones*. España: McGraw-Hill.

- Luque, P. J., Gómez, T. & Cruces, S. J. (2000). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En: C. Guillén (Org.), *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw-Hill.
- Malvezzi, S. (1998). *Psicologia Organizacional. Da administração Científica a Globalização: uma historia de desafios*. Portugal. Universidade de Évora.
- _____. (2002). Apropriar-se do próprio crescimento profissional o mais significativo desafio na sociedade do conhecimento. *Revista Marketing Industrial*, São Paulo, v. 8, p. 58-66
- _____. (2011). Conferencia tendencias en psicología organizacional. Cali: Universidad del Valle.
- Martínez, B. (2006). El Contrato Psicológico: La estrategia invisible. *Circulares Informativas*. 96. *Departamento de Recursos Humanos*. KPMG Ltda. Recuperado de http://www.kpmg.com.uy/circulares/Recursos%20Humanos/CIRCULAR_07_2006.pdf.
- Marx, C. (1984). La Mercancía. En C. M. *El Capital* (3-47). México: Fondo de Cultura Económica.
- Meda, Dominique. (1998). *El Trabajo un valor en peligro de extinción*. España: Gedisa Editorial.
- Menegon, L. e Casado, T. (2006). O contrato psicológico como ferramenta para a gestão de pessoas. *Revista de Administração*, 41 (2), (p.125-135). Recuperado de http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072006000200001&lng=pt&nrm=iso
- Mincoff M., Vera. (2000). Por que jogar conversa fora? Pesquisando no cotidiano. Em M. J. Spink (Org). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano* (215-241). São Paulo: Cortez Editora.
- Moraes, R., Camargo, J., Welter, M. & Guisso, L. (2010). Saúde docente, condições e carga de trabalho. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 4, (p. 147-160). Recuperado de <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n4/REID4art8.pdf>

- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral. Mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Cali: Universidad de San Buenaventura de Cali.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Panorama Laboral. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Perú. Recuperado de <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama09.pdf>
- Pacenza, M., y Más, F. (1999). Ingenieros, Formación y Empleo. Estudio de Caso: Los Ingenieros Egresados de la Universidad Nacional de Mar Del Plata (1995-1999). *Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/11011.pdf>.
- Peralta, M. Santofimio, A., y Segura, V. (2007). El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización. *Revista Psicología desde el Caribe*. 19 (p. 81-109)
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J. Atalaya, M., y Huertas, R. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*. Facultad de Psicología UNMSM. 8 (2), (p. 87 – 112).
- Pulido-Martínez, H. C. (2009). Examinando las operaciones de La Psicología en su relación con el trabajo. En M. Aguilar, y E. Rentería. (Eds.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de Investigación* (77-97). Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Reis, S. (2002). Fatores intervinientes na relação do sujeito com a organização: um estudo sobre o conceito de comprometimento organizacional. São Paul: Documento de trabajo.
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En AUIP. *Vinculación universidad – empresa a través del postgrado*. Pautas y lineamientos. España: AUIP.
- _____. (2006B). Empleabilidad: Una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*. No.1 (p. 37-53).
- _____. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes psicológicos*. (10), 65-80.

- _____. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología organizacional y del trabajo. Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. Aguilar, y E. Rentería. (Eds.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de Investigación* (25-52). Colombia: Universidad Santo Tomás.
- _____. (2012). Desarrollo de la Empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Aristeo Revista de Investigación y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2(2), 69-90.
- Rentería, E., y Enríquez, A. (2006A) ¿Usted mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte. 18, 139-160.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*. 7 (p. 319-334)
- Ribeiro, Marcelo (2010). Seminario Trabajo, identidad y carrera dictado para el Doctorado en Psicología del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle. Cali, Colombia.
- Ribeiro, M. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), (p. 203 – 216).
- Ritzer, G. (1995). *Teoría Sociológica Contemporánea*. México: Mc. Graw Hill.
- Rousseau, D. (1997) Organizational Behaviour in the New Organizational era. *Annual Review of Psychology*. 48. p. 515 -546.
- Rousseau, D. (2000). Psychological Contract Inventory Technical Report. Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration Carnegie Mellon University. Pittsburgh, Pennsylvania, USA.
- Rubery, J., Earnshaw, J. & Marchington, M. (2005). Blurring the Boundaries to the employment Relationship: from single to multiple employers relationship. In M. Marchington, D. Grimshaw, J.

- Rubery & H. Willmott (Eds.). *Fragmenting Work. Blurring Organizational, Boundaries and Disordering Hierarchies* (64-87). UK: Oxford University Press.
- Salazar E., J. G. (2008). Calidad de vida laboral. *Universidad de Guadalajara, Instituto de Investigación en Salud Ocupacional*. Recuperado de <http://www.congresoags2008.org.mx/archivo/Dia14/SRP-JOSE-SALAZAR.pdf>
- Sandoval, C. (1996). La Investigación Cualitativa. Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social. ICES. Colombia: ASCUN Editor.
- Schein, E. (1982). *Dinámica de la carrera empresarial*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Silla G. I. (2007). Trabajo temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones. Factores psicosociales intervinientes. Universitat de Valencia, Servei de Publicacions. Recuperado de: http://www.tdr.cesca.es/TESIS_UV/AVAILABLE/TDX-1002108-112256/silla.pdf. Abril 18 de 2009, 7:17 p.m.
- Spink, M. J. e Frezza, R. M. (2000). Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da psicologia social. Em M. J. Spink. (Org) *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano* (17-39). São Paulo: Cortez Editora.
- _____. e Lima, H. (2000). Rigor e visibilidade. Em M. J. Spink. (Org). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano* (93-121). São Paulo: Cortez Editora.
- _____. e Medrado, B. (2000). Produção de sentidos no cotidiano: Uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. Em M. J. Spink. (Org). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano* (41-61). São Paulo: Cortez Editora.
- Stewart, J, & Knowles, V. (1999). The changing nature of graduate careers. *Career Development. International*. MCB University Press. Recuperado de <http://www.emerald-library.com>
- Taylor, F. W. (1984). *Management Científico*. España: Biblioteca de la Empresa, Ediciones Orbis, S.A.

- Tena, G. (2002). El Contrato Psicológico: Relación Laboral Empresa-Trabajador. En *Acciones e Investigaciones Sociales*. 15, pp. 85-107.
- Veloso, E., Souza, J., Fischer, A., Albino, J., Cunha da Silva, R. & Costa, W. (2011). Gestão de carreiras e crescimento profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 12 (1), (p. 61-72). Recuperado de <http://pepsic.bvs-psi.org.br/rbop>
- Vesga, J. (2007). Contenido y Extensión del Contrato Psicológico en Trabajadores vinculados a una misma Organización mediante distintas Modalidades de Trabajo. (Tesis de Maestría). Instituto de Psicología, Universidad del Valle. Cali, Colombia.
- Weber, M. (1977). *Economía y sociedad*. (Tomo I). México: Fondo de Cultura Económica.

ANEXOS

ANEXO 1

TOPICOS ABORDADOS EN LAS SITUACIONES DE ENTREVISTA

- Concepción de trabajo
- Experiencias de trabajo
- Tipos de contratos que ha tenido y tiene
- Conflictos
- Relaciones con quienes trabaja (jefes, subalternos, compañeros). Vínculos, tiempos
- Estabilidad o permanencia en las relaciones
- Autonomía
- Control del trabajo. Quién controla?
- En la docencia formas que controlan tu trabajo
- Quien decide sobre el trabajo que usted realiza?
- Competencia con otros
- Ascensos
- Responsabilidad en el trabajo
- Volumen de trabajo
- Compromiso con el trabajo, con las organizaciones
- Lealtad. Con quién (es)?
- Lealtad de las organizaciones hacia los contratistas
- Trabajo en equipo
- Cuando firma un contrato de trabajo, qué espera de ese contrato?,
- Qué espera que se genere a partir de la firma de ese contrato?
- Estabilidad
- Dificultades que encuentra en el trabajo
- Otros aprendizajes
- Desarrollo de su carrera profesional
- Tiempo de trabajo con varias organizaciones simultáneamente
- Trabajo estable? Quiere trabajo estable
- Cuando empieza en un trabajo o consigue un proyecto, etc. se interesa por conocer sobre la organización que lo contrata?
- Ventajas de su forma de trabajar Desventajas
- Un día de trabajo. Cómo organiza su tiempo?
- Lo económico
- Lo familiar
- Lo que le gusta de trabajar así, Lo que no le gusta de trabajar así
- Cómo llega a las organizaciones dónde trabaja?
- Experiencias de otras personas que trabajen de la misma manera
- Que lleva en su bolso?
- Va a eventos, reuniones sociales con sus compañeros de trabajo?
- Formas de organización
- Cómo se visualiza en relación al trabajo
- Experiencias de otros profesionales

Al: En algún momento has tenido contratos estables?

Ad: Estable si, en IAL estuve desde el año 94 hasta el año 99 fueron 5 años y esta era una empresa de ingeniería de proyectos.

Al: Allí trabajabas tiempo completo?

Ad: Si y en las noches daba clases en el Camacho después en la San Buenaventura.

Al: Y qué hacías en esta empresa?

Ad: Desarrollaba proyectos y daba capacitación en empresas.... ah y hubo otra época que estuve totalmente dedicado... lo que fue el 2001 y parte del 2002... si fueron 16 meses en el Camacho como decano de ingeniería tiempo completo.

Al: Exclusivamente dedicado al Camacho?

Ad: Si, únicamente dedicado al Camacho con contrato estable.

Al: En estos 16 años en cuantas organizaciones de forma simultánea has trabajado?

Ad: Al mismo tiempo? En tres al mismo tiempo, antes con kamati con la Santiago, la san buenaventura y con la universidad del valle.

Al: Cuatro relaciones de trabajo de forma simultánea?

Ad: si, en la autónoma como docente, en la Santiago como docente y en la del valle como consultor y en kamati pero en kamati estaba digámoslo así medio tiempo.

Al: Y como te movías teniendo que ir a todas estas organizaciones?, cómo te adaptabas al trabajo?

Ad: Uno es que en Kamati siempre tratábamos de respetar las mañanas, si, entonces las mañanas para el trabajo, una ventaja es que yo dicto siempre en las universidades del área final de las carreras o sea las electivas porque son las aplicaciones tecnológicas de lo que yo hago en los trabajos normales en las empresas, ese realmente es la ventaja en últimas yo enseño lo que aprendo en la industria, o sea hay una relación entre lo que es la aplicación y lo que enseño, ojalá pudiera hacer eso todo el resto de mi vida, eso es lo mas importante para mi es poder confrontar la parte teórica de la ingeniería con la parte práctica de la ingeniería, entonces en esas materias generalmente las universidades siempre cuadran los últimos semestres para que las electivas sean después de las 3 de la tarde, en todas es así porque los estudiantes las toman en esos semestre en que están

2 3
contrato de empleo.

multitrep. interorgane.

→ carrera.

4 contratos simultáneos Camacho

organización del tiempo. / implicaciones

→ es lo que hace.

→ valida las vinculaciones simult? Expectativa

~~et~~ las inst. educ. organiza según los tiempos de empresas?

Integra los
los cuplos
lo técnico
lo académico.

haciendo prácticas, están haciendo pasantías, entonces generalmente esto lo hacen como en las empresas de las 7 de la mañana a dos de la tarde, así es en los ingenios en las papeleras toman esos horarios y por las noches les dan las materias, eso es generalmente en todas, entonces digamos que... en la san buenaventura también es así, en las universidades siempre fue así, eso me facilita muchas cosas, si, entonces me facilitaba en la mañana para trabajar en proyectos, eeeehhh... Y la movilidad pues realmente se necesita un instrumento para que esté uno moviéndose para toda parte eeehhh.... eso es lo pesado, por ejemplo está uno aquí en el sur y tener que ir a un proyecto en Propal en el norte y regresar aquí a la universidad a las 6 y media a dar clases y eso es lo pesado, eeehhh, ahí es cuando uno pues le echa mucho cálculo a si en realidad me conviene eso porque uno dice bueno la gasolina, el gasto del vehículo pero se compensa.

Al: Y que lo compensa?

Estrategias - Acciones ✱

Ad: Eso lo compensa realmente el poder manejar de cierta manera el tiempo, el tiempo, dos lo que le decía ahorita el poder combinar las dos actividades a la vez lo práctico y lo teórico esa relación de industria universidad porque una de las actividades que me gusta mucho es dirigir trabajos de grado en pregrado, entonces perfectamente uno aplica... uno puede llevar el estudiante a aplicar el método de ingeniería como realmente se hace en los proyectos.

Al: Crees que si estuvieras vinculado a una sola universidad crees que podrías combinar lo práctico con lo teórico?

Ad: Eh... no, ya pasé por eso, cuando estuve en el Camacho una de las razones de salirme pues era ese trabajo administrativo que no es mi fuerte no es que fuera mal de hecho también tengo esas plaquitas (condecoraciones), yo trabajaba también unas materias electivas pero realmente uno se ve corto cuando pierde esa vinculación con la industria y realmente pierde como cierta maestría como cierta destreza, uno la va perdiendo.

Al: Es importante tener esa destreza?

Ad: Si.

Al: Por el hecho de ser ingeniero o

Ad: No, para cualquier profesional porque es darle la seguridad al estudiante de que se están haciendo las cosas como son, darle la certeza de que lo que le está enseñando el profesor es lo que va a encontrar afuera y como son materias de los últimos semestres

3 las organizaciones → será que también se ajustan mínimo/a las necesidades de los prof (x el tiempo) para poderlos trabajar?

→ el desplazamiento se requiere una infraestructura.

→ la percepción de q se maneja el tiempo.

→ tener control sobre su trabajo seguir sus deseos

→ motivar a otro.

→ se "decide" en q se trabaja, ^{después de} haber "ensayado" implicación de furo en solo empleo trabajo → lo q se puede

→ siempre hay una búsqueda de realización x 1/2 → UN IDEAL

se trata de darle carácter de certitud al t.

→ concupción / trabajo

→ la certeza de hacer el t. concreto seguir lee con los contextos.

total del conase.
obligación de estar actualizado
contexto

Ojo

Motivado
le gusta

son materias para el trabajo, que con eso es que se va a encontrar, lo otro es que me permite definitivamente porque es un área de tecnología entonces desde el punto de vista de la electrónica aplicada esto me permite estar muy.... aunque yo no desarrollo tecnología si la aplico, entonces me permite estar muy, muy al tanto, a la región llega mucha maquinaria nueva, mucha electrónica nueva entonces uno se va dando cuenta de Le toca estar a uno pendiente realmente y uno algo que no ha de perder es la capacidad de asombro, para... para aprender hay que ser humilde realmente y no es que "ah esa máquina es así" no, entonces realmente también el manejo del tiempo es poder estar actualizado en la industria si, es también en el caso particular mío me ha beneficiado mucho en estar tiempo con mi hijo, eso para mi ha sido fundamental, realmente uno lo hace si, porque le gusta o sea porque realmente no siente el cansancio, trabajar de esta manera yo no siento el cansancio, después siento cansancio emocional cuando, cuando económicamente uno no ve la retribución de eso si, eh... yo lo pongo en el caso mío pues con María Fernanda que ella trabaja en una empresa en la cual tiene que cumplir un horario pero fuera de eso con sus cargos de responsabilidad de los objetivos que tiene la empresa entonces llega a la casa y sigue pensando en lo mismo entonces... Eh, eh... ella puede manejar el tiempo pero definitivamente la especialidad en la que ella está y así son muchos ingenieros en muchas plantas y muchas personas que a pesar de estar en la casa no están en la casa, a uno le toca hacer eso, en esta área yo he aprendido a hacer eso aunque a veces es difícil y uno tiene problemas pero es desconectarme.

Al: Desconectarse es...

Ad: Es salgo de kamati y me desconecto y entro a la universidad y me desconecto y llego a la casa y es la casa yo si a mí me ha funcionado eso y más porque es una área que es programación en la cual uno tiene que meterse a una programación industrial, meterse muchas variables en la cabeza y estar pendiente de que hay que hacer otra cosa y de que hay que entrar a la universidad y que hay que desconectarse como se hace con el computador que se queda en stand by, quedan los programas ahí en la memoria y es así.

Al: Esto es lo que te ha permitido moverte en diversas instituciones?

Ad: Si, de esa manera.

Al: Y llevas trabajo para tu casa?

Ad: Antes lo llevaba si, cuando no estaba el niño, después que nació el niño realmente se volvió un problema el trabajo eh... después eh... después realmente me fue muy difícil

con texto

→ actualización

- TIEMPO

→ lo familiar x el tiempo.

→ Aunque libera sentirse cansado

→ lo cronológico → no como un determinante → OJO REDES

→ Quien tiene contacto empleo fijo

→ implicación
Ojo → forma de asumirlo
→ se desconectar.

→ tal como lo representan, parecen q' ellos no tienen q' cumplir horarios.

→ decisiones → lo individual → tomó decisiones



se fragmenta en los espacios

llevar trabajo a la casa y a veces tocaba y... pero eso también eso también hace parte de tener que sacar el tiempo realmente para tu casa pero no, no lo volví a llevar.

Al: Una pregunta aparentemente simple, qué es para ti trabajar?

Ad: Para mí lo divido en dos aspectos, uno es el económico que definitivamente el trabajo es necesario porque el dinero de cierta manera nos da facilidades para seguirnos moviendo es como una cadena un medio y la otra para mí el trabajo es... el... realmente el disfrutar, disfrutar de la profesión para la cual trabajé para poder brindar soluciones, realmente para mí eso es el trabajo.

Al: Como te mueves por varias organizaciones, en algún momento se ha presentado conflictos para ti por las diversas características de esas organizaciones, se presentan choques o como que no se corresponden?

Ad: Para mí no hay problemas en ese sentido porque precisamente he logrado que la una complemente la otra, definitivamente lo que traigo de la industria se puede enseñar en la universidad pero también en la rigurosidad de la metodología que se aplica en la industria porque a veces en la industria la metodología es muy folclórica a la hora de tratar los problemas.

Al: O sea que los saberes que tienes te sirven en las diversas organizaciones, crees que esto es algo que facilita tu trabajo?

Ad: Si, si y la manera también como, como... como uno como nos enseñaron a manejar los proyectos y es que así sea un proyecto de una universidad se maneja de una manera con metodología y llega a una metodología estándar, entonces los trabajos de grado se manejan igual que un proyecto en la industria, eeehhh las nuevas metodologías para diseño de productos que están enseñando en las universidades pero que las estamos usando en la industria son lo mismo, las dos manera de enfrentar las cosas ya sea en la universidad en la parte de ingeniería, o en la industria es con el método de la ingeniería secuencial para hacer productos, entonces nos toca movernos en eso si, entonces ese método nos facilita estar aquí y allá por eso me gusta la dirección de trabajos de grado porque es importante encontrar el problema, justificar qué pasa sino se resuelve el problema y las herramientas en ingeniería y en el área de nosotros están dadas, están dadas y son la optimización y encuentras cantidad de productos pero sin y lo importante es vender la idea que se optimiza y que las personas que lo hacen realmente eran los indicados, porque se trabaja en el nivel teórico y en el nivel práctico, realmente

Tendencia a tener trabajos ofines

5

coherencia entre la formación académica y la carrera → AREAS Similares

T = lo económic. al disfrute. f. de lo ~~que~~ ideal

como algo personal → ~~un~~ algo alcanzado

hay

ve 2 ~~as~~ visiones del mismo asunto.

→ y la creatividad?
o es solo actualización?
o hay innovación?
Hasta qué punto?

compromiso

nosotros no dejamos de la universidad no dejamos la parte teórica, realmente vamos a la industria la aplicamos nos devolvemos, es como estar rebatiendo los conceptos y no es porque sea la universidad del valle pero en realidad los contenidos teóricos en la carrera son muy altos, la dedicación teórica a las materias es muy alta, eso también nos permite que si hay un problema lo enfrentemos de la misma manera también dedicándole tiempo.

Al: Cómo son las relaciones que estableces con esas organizaciones, los vínculos, cómo las ves?

Ad: Pues realmente son complemento y debe ser por el área en que trabajamos, si yo trabajara en un área por ejemplo de ciencias básicas para ingenierías, las primeras materias que ven, de pronto la relación no sería muy tangible pues, si es la base de lo otro pero no en cambio en esto por ejemplo es muy fácil de es más uno en kamati usa pasantes que son estudiantes de uno, le digo que es perfecta la simbiosis desde el punto de vista social, de la responsabilidad de que está uno trayendo información a la universidad y que de la universidad sale también un trabajo, entonces los vínculos para mí son transparentes y lo otro es que así yo estuviera en kamati o en la empresa que tenemos ahora siempre uno de los negocios fuertes es capacitar, entonces yo puedo decir que estoy en el mismo curso en la universidad, es el mismo curso si, pero definitivamente la expectativa del universitario o del tecnólogo es diferente cuando no está en una industria que cuando me lo encuentro ya en la industria, si, se aplican los mismos temas pero ya uno tiene que enfocar los cursos a la tendencia que ellos manejen, entonces en ese caso las empresas en las que he trabajado siempre, siempre hubo esa relación, es lo ideal realmente es lo ideal.

Al: Son vínculos claros...

Ad: Son vínculos muy claros, si, no son de competencia, son complementarios, es realmente donde uno ve la relación universidad-industria.

Al: Y las relaciones con las personas en esas organizaciones, cómo son?

Ad: No a veces uno, a veces realmente pasa muy por encima, realmente uno por ejemplo con el director del programa solamente o por ejemplo con el funcionario con la secretaria o el asistente que tiene ahí que es otro profesor, o sea son relaciones que realmente son muy puntuales en ese aspecto, de pronto si uno está en una empresa hay relaciones que son más cercanas con respecto al desarrollo de la ingeniería con respecto a enfrentar los

↳ en otro escenarios → relaciones + fijas

6

→ contexto
Aplicación / conocimientos en
2 campos de t.
→ inadecuación inst. de formación
↳ contexto.

→ compromiso.
↳ Responsabilidades
docencia

→ campos de t. afines.
↳ sin embargo se ~~tiene~~ tiene en cta
a quien se va a insertar.

↳ lo interinstitucional → contexto

↳ pocas relaciones ~~relaciones~~ / en la
relaciones puntuales / docencia

Hay tensiones
en relación a
la obligatoriedad
del 7. y a
aportes sociales

compromiso
o/o

Lo relacional.

ANEXO 3

Mapa de Asociación de Ideas

PROFESIÓN: INGENIERO ELECTRICISTA – ESPECIALISTA EN AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL

CONTRATO PSICOLOGICO EXPECTATIVA	CUALIFICADORES O LEGITIMADORES DE LA S RELACIONES DE TRABAJO	CARRERA	TRAYECTORIAS	OTRAS DIMENSIONES PERSONALES
		<p>Al: Tu profesión es? Ad: Ingeniero electricista, especialista en automatización industrial.</p> <p>Al: Cuánto tiempo hace que trabajas? Ad: Hace 16 años.</p> <p>Al: Y cuáles han sido tus experiencias de trabajo? Ad: Bueno... una es el área de docencia en tecnológico y en universidades.</p> <p>Al: Y en tecnológico en dónde? Ad: Institución Universitaria Antonio José Camacho, eh y en universidades en la Universidad Autónoma de Occidente, en la Universidad San Buenaventura, en la Universidad Santiago de Cali, esto en la docencia, la otra vía es trabajar en proyectos industriales de automatización.</p> <p>Al: En proyectos industriales con qué empresas trabajas? Ad: Yo he trabajado con una que llamaba IAL Ingeniería y Automatización que ya no existe, con otra que se llama AIS Industrial de Santa Fe, con ITECO S.A. y con Kamati y actualmente con la empresa que montamos con otras dos personas PMMA.</p>		

CONTRATO PSICOLOGICO EXPECTATIVA	CUALIFICADORES O LEGITIMADORES DE LA S RELACIONES DE TRABAJO	CARRERA	TRAYECTORIAS	OTRAS DIMENSIONES PERSONALES
		<p>Al: Cuánto tiempo llevas trabajando así? Ad: Así llevo 16 años.</p> <p>Al: has tenido contratos estables? Ad: Estable si, en IAL estuve desde el año 94 hasta el año 99 fueron 5 años y esta era una empresa de ingeniería de proyectos.</p> <p>Al: Allí trabajabas tiempo completo? Ad: Si y en las noches daba clases en el Camacho después en la San Buenaventura.</p> <p>Al: Y qué hacías en esta empresa? Ad: Desarrollaba proyectos y daba capacitación en empresas.... ah y hubo otra época que estuve totalmente dedicado... lo que fue el 2001 y parte del 2002... si fueron 16 meses en el Camacho como decano de ingeniería tiempo completo.</p> <p>Al: Exclusivamente dedicado al Camacho? Ad: Si, únicamente dedicado al Camacho con contrato estable.</p> <p>Al: En estos 16 años en cuantas organizaciones de forma simultánea has trabajado? Ad: Al mismo tiempo? En tres al mismo tiempo, antes con kamati con la Santiago, la san buenaventura y con la universidad del valle.</p> <p>Al: Cuatro relaciones de trabajo de forma simultánea? Ad: si, en la autónoma como docente, en la Santiago como docente y en la del valle como consultor y en kamati</p>		

Comentario [P9]: La trayectoria laboral ha estado en la docencia universitaria en la que ha tenido continuidad en algunas de las universidades en las que ha trabajado, y también ha trabajado en la industria en la implementación de proyectos y capacitación
Esta trayectoria laboral ha estado dentro de la profesión . Sin embargo algunos de sus contratos principalmente estables le generaron la necesidad de acceder a otros aprendizajes en el área administrativa de instituciones universitarias

Comentario [P10]: En el momento de la entrevista tiene 4 vínculos de trabajo

CONTRATO PSICOLOGICO EXPECTATIVA	CUALIFICADORES O LEGITIMADORES DE LA S RELACIONES DE TRABAJO	CARRERA	TRAYECTORIAS	OTRAS DIMENSIONES PERSONALES
una ventaja es que yo dicto siempre en las universidades del área final de las carreras o sea las electivas porque son las aplicaciones tecnológicas de lo que yo hago en los trabajos normales en las empresas, ese realmente es la ventaja en últimas yo enseño lo que aprendo en la industria, o sea hay una relación entre lo que es la aplicación y lo que enseño, ojalá pudiera hacer eso todo el resto de mi vida, eso es lo mas importante para mi es poder confrontar la parte teórica de la ingeniería con la parte práctica de la ingeniería,		pero en kamati estaba digámoslo así medio tiempo.	Al: Y como hacías teniendo que ir a todas estas organizaciones? Ad: Uno es que en Kamati siempre tratábamos de respetar las mañanas, si, entonces las mañanas para el trabajo,	
	entonces en esas materias generalmente las universidades siempre cuadran los últimos semestres para que las electivas sean después de las 3 de la tarde, en todas es así porque los estudiantes las toman en esos semestre en que están haciendo prácticas, están haciendo pasantías, entonces generalmente esto lo hacen como en las empresas de las 7 de la mañana a dos de la tarde, así es en los ingenios en las papeleras toman esos horarios y por las noches les dan las materias, eso es generalmente en todas, entonces digamos que.... en la san buenaventura también es así, en las			

Comentario [E1 1]: Organización del tiempo para poder desplazarse moverse según Malvezzi, Rentería. Como decisión. Se trata de un nomadismo laboral que implica retornar al sitio de vivienda

Comentario [E1]: Se explica desde el compromiso, la lealtad, la responsabilidad implicados la expectativa en una relación de trabajo en que la persona aporta unos elementos y espera mantener un vínculo. En relacion al contexto, las instituciones de formación planean sus programas de acuerdo a las necesidades del sector industrial y para la formación práctica priorizan al profesional que trabaja en los dos escenarios por tener la experiencia para ello

CONTRATO PSICOLOGICO EXPECTATIVA	CUALIFICADORES O LEGITIMADORES DE LA S RELACIONES DE TRABAJO	CARRERA	TRAYECTORIAS	OTRAS DIMENSIONES PERSONALES
eso me facilita muchas cosas, si, entonces me facilitaba en la mañana para trabajar en proyectos, (eeeehh)...	universidades siempre fue así,			
Al: Y que lo compensa? Ad: Eso lo compensa realmente el poder manejar de cierta manera el tiempo, el tiempo, dos lo que le decía ahorita el poder combinar las dos actividades a la vez lo práctico y lo teórico esa relación de industria universidad porque una de las actividades que me gusta mucho es dirigir trabajos de grado en pregrado, entonces perfectamente uno aplica... uno puede llevar el estudiante a aplicar el método de ingeniería como realmente se hace en los proyectos,	Y la movilidad pues realmente se necesita un instrumento para que esté uno moviéndose para toda parte eeehhh.... eso es lo pesado, por ejemplo está uno aquí en el sur y tener que ir a un proyecto en Propal en el norte y regresar aquí a la universidad a las 6 y media a dar clases y eso es lo pesado, eeehhh, ahí es cuando uno pues le echa mucho cálculo a si en realidad me conviene eso porque uno dice bueno la gasolina, el gasto del vehículo pero se compensa.			
			Al: Crees que si estuvieras vinculado a una sola universidad podrías combinar lo práctico con lo teórico? Ad: Eh... no, ya pasé por eso, cuando estuve en el Camacho una de las razones de salirme pues era ese trabajo administrativo que no es mi fuerte no es que fuera mal, de hecho también tengo esas plaquitas (condecoraciones), yo trabajaba también unas materias electivas pero	

Comentario [E6]: Se encuentran aspectos que tiene que ver con las condiciones de las organizaciones que refieren el contexto y las condiciones de trabajo, de tal forma que los profesionales ajustan sus tiempos y sus movimientos según estas condiciones. Se dan unos acuerdos que articulan lo que las organizaciones requieren y lo que el profesional le ofrece

Comentario [E2]: Las condiciones organizaciones y la negociación con reciprocidad incluida porque hay un reconocimiento del aporte y de uno y las ventajas de los otros que son los estudiantes EL OTRO. Es una decisión condicionada por las limitantes del contexto y de la situación en que se da la relación de trabajo

Comentario [E7]: Condiciones que facilitan o limitan la decisión por la posibilidad de participar o no con facilidad o no en ese otro espacio en aspectos de tipo logístico o financiero

Comentario [E8]: Es altamente probable que sin esa condición ese trabajo no pueda desarrollarse con la misma efectividad y el profesional implicado tiene que tomar decisiones en rangos y condiciones de acción más limitados. El referente de esto es que en el multiempleo La norma del mercado de trabajo El multiempleo con lógica de inclusión en la que están altamente implicados los recursos propios del proponente, no solo conocimientos y competencias sino los recursos logísticos, en el empleo son los recursos de competencia de la personas...

Comentario [E3]: Las paradojas de la autonomía controlada con la disponibilidad permanente, el individuo controla en los contextos en los que se mueve, lo que significa es que las personas administran contradicciones y condiciones y dentro de ellas toman decisiones Malvezzi, cuestiones en las que el trabajador multiempleo está atrapado, pero...

CONTRATO PSICOLOGICO EXPECTATIVA	CUALIFICADORES O LEGITIMADORES DE LA S RELACIONES DE TRABAJO	CARRERA	TRAYECTORIAS	OTRAS DIMENSIONES PERSONALES
Al: Es importante tener esa destreza? Ad: Si. Al: Por el hecho de ser ingeniero o Ad: No, para cualquier profesional porque es darle la seguridad al estudiante de que se están haciendo las cosas como son, darle la certeza de que lo que le está enseñando el profesor es lo que va a encontrar afuera y como son materias de los últimos semestres son materias para el trabajo, que con eso es que se va a encontrar, lo otro es que me permite definitivamente porque es un área de tecnología entonces desde el punto de vista de la electrónica aplicada esto me permite estar muy.... aunque yo no desarrollo tecnología si la aplico, entonces me permite estar muy, muy al tanto, a la región llega mucha maquinaria nueva, mucha electrónica nueva entonces uno se va dando cuenta de			realmente uno se ve corto cuando pierde esa vinculación con la industria y realmente pierde como cierta maestría como cierta destreza, uno la va perdiendo.	
			Le toca estar a uno pendiente realmente y uno algo que no ha de perder es la capacidad de asombro, para... para aprender hay que ser humilde realmente y no es que "ah esa máquina es así" no, entonces realmente también el manejo del tiempo es poder estar actualizado en la industria si,	(es) también en el caso particular mío me ha beneficiado mucho en estar tiempo con mi hijo, eso para mí ha sido fundamental, realmente uno lo hace si, porque le gusta o sea porque realmente no siente el cansancio,

Comentario [E12]: Las personas optan o no según los parámetros que tengan como carrera
hAY argumentoS legitimadorES
Una forma de legitimar el asunto, es un discurso social sobre
La valoración personal según la posición que se ocupa se respalda los lleva a discursos dominantes
Esto se confunde con el desarrollo de destrezas como sujetos únicos

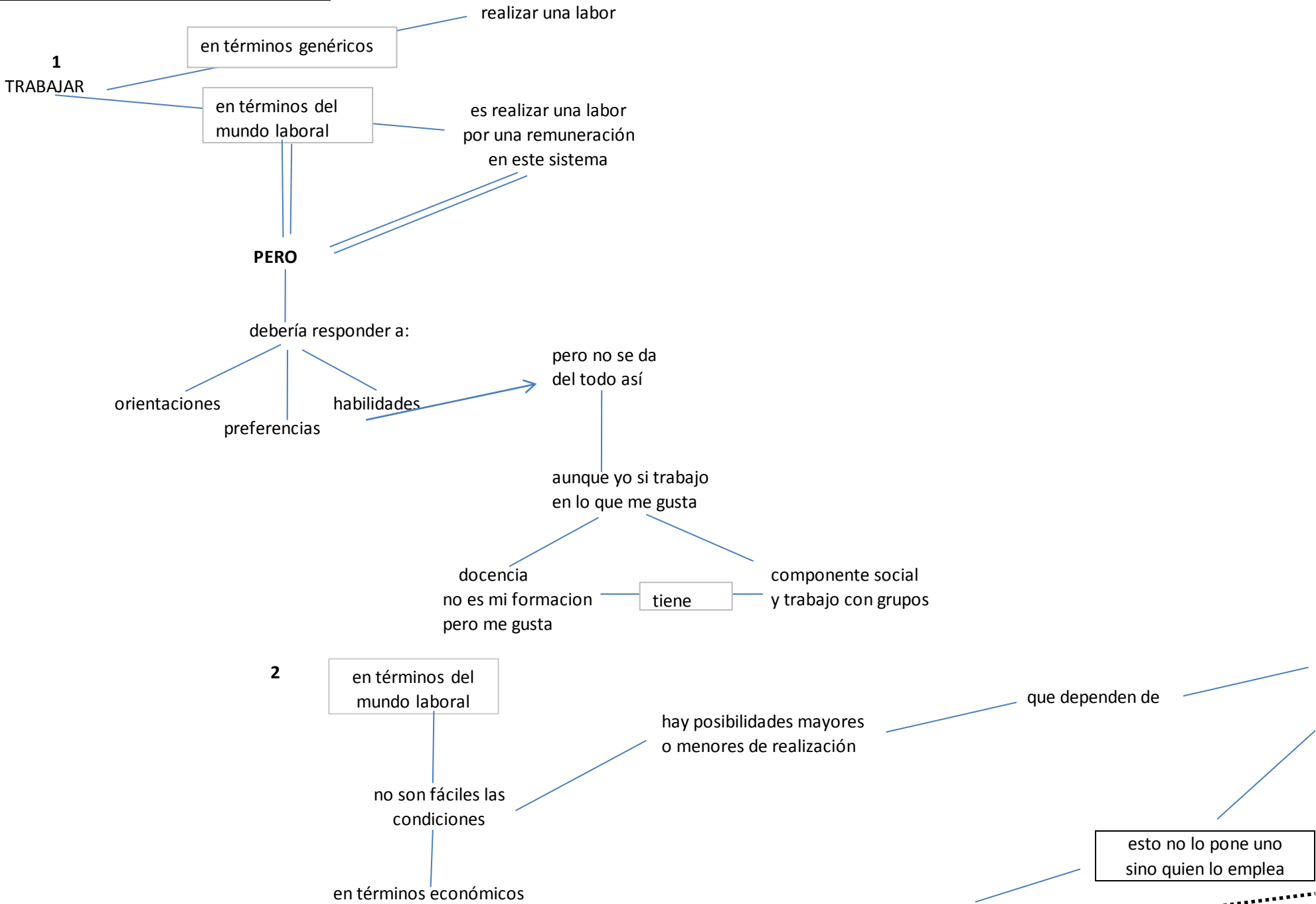
Comentario [E4]: Los contenidos que la persona considera como los adecuados, constitutivos de ese contrato. se explica según el compromiso y la responsabilidad. el profesional se posiciona como el conocedor delas necesiadaes de las organizaciones. SIN EMBARGO SE PODRÍA PREGUNTAR HASTA QUE PUNTO HAY UNA VISIÓN MÁS AMPLIA, MÁS ALLÁ DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO

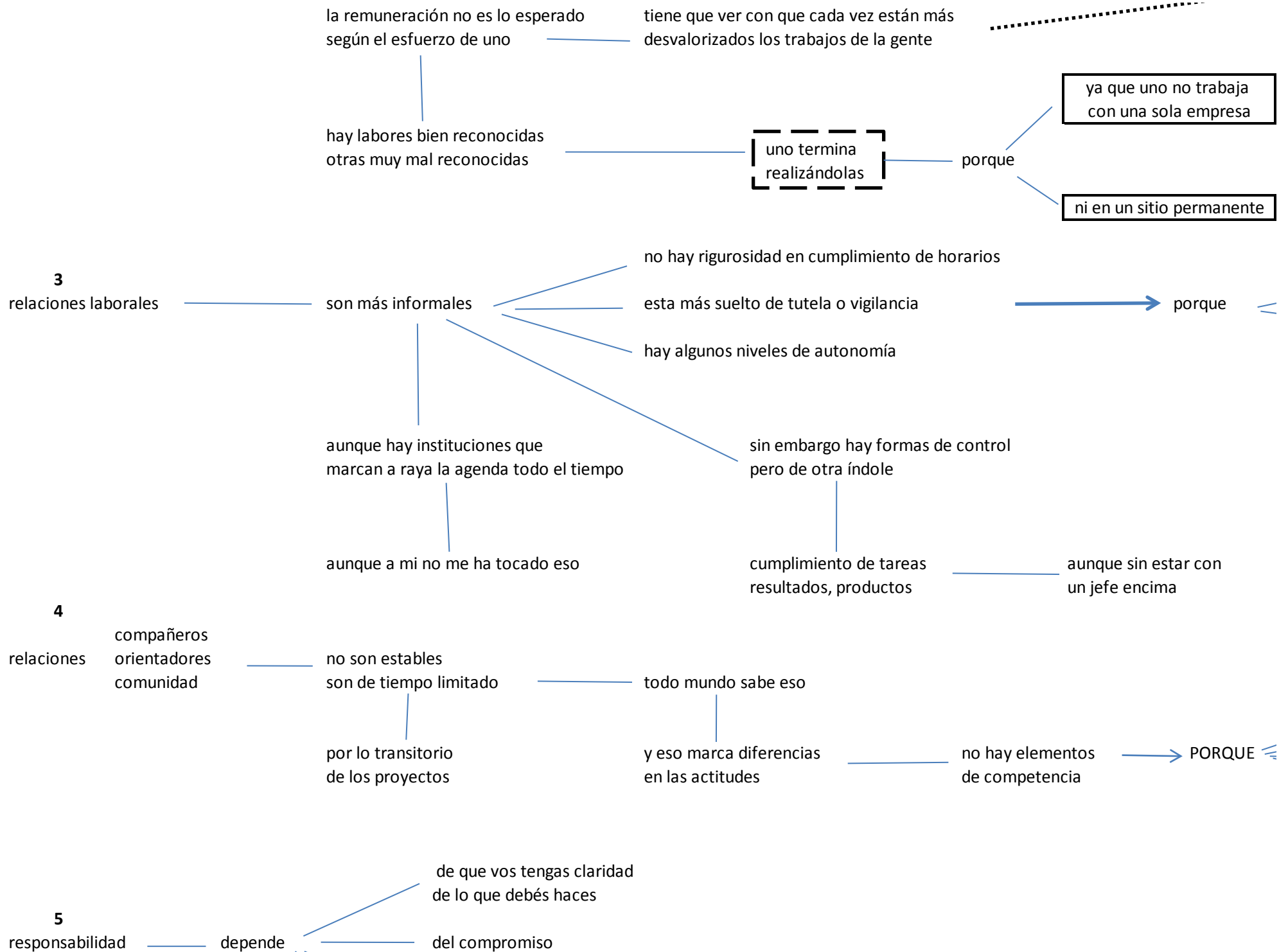
Comentario [P5]: El profesional ve la necesidad de estar actualizado sobre las necesidades de las organizaciones y las posibles soluciones

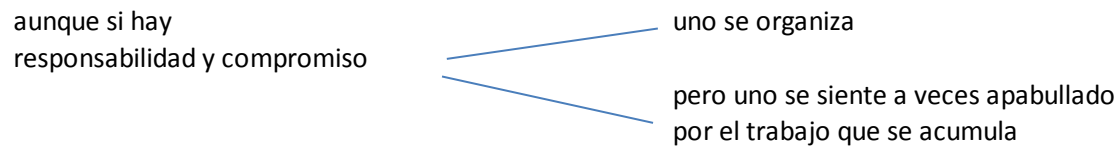
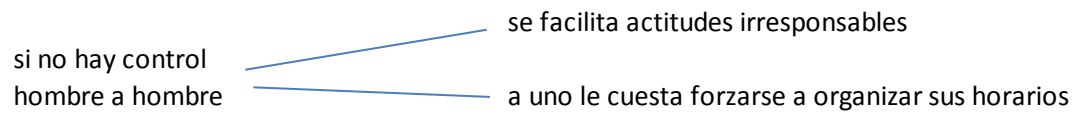
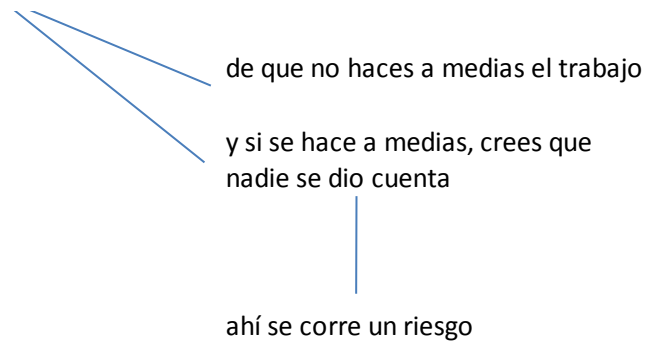
Comentario [P13]: El ajuste también se da en las relaciones familiares y se asume como una ventaja trabajar de esta forma MALVEZZI,
Las relaciones familiares se ajustan a las dinámicas de las organizaciones.
Se hace mención al cansancio cuando se refiere a la relación entre trabajo y familia. Este puede ser un discurso dominante

CONTRATO PSICOLOGICO EXPECTATIVA	CUALIFICADORES O LEGITIMADORES DE LA S RELACIONES DE TRABAJO	CARRERA	TRAYECTORIAS	OTRAS DIMENSIONES PERSONALES
			<p>Al: Desconectarse es...</p> <p>Ad: Es salgo de kamati y me desconecto y entro a la universidad y me desconecto y llego a la casa y es la casa yo si a mí me ha funcionado eso y más porque es una área que es programación en la cual uno tiene que meterse a una programación industrial, meterse muchas variables en la cabeza y estar pendiente de que hay que hacer otra cosa y de que hay que entrar a la universidad y que hay que desconectarse como se hace con el computador que se queda en stand by, quedan los programas ahí en la memoria y es así.</p> <p>Al: Esto es lo que te ha permitido moverte en diversas instituciones?</p>	<p>trabajar de esta manera yo no siento el cansancio, después siento cansancio emocional cuando, cuando económicamente uno no ve la retribución de eso si, ehhhh yo lo pongo en el caso mío pues con María Fernanda que ella trabaja en una empresa en la cual tiene que cumplir un horario pero fuera de eso con sus cargos de responsabilidad de los objetivos que tiene la empresa entonces llega a la casa y sigue pensando en lo mismo entonces... Eh, eh... ella puede manejar el tiempo pero definitivamente la especialidad en la que ella está y así son muchos ingenieros en muchas plantas y muchas personas que a pesar de estar en la casa no están en la casa, a uno le toca hacer eso, en esta área yo he aprendido a hacer eso aunque a veces es difícil y uno tiene problemas pero es desconectarme.</p>

ANEXO 4
ARBOLES DE ASOCIACION DE IDEAS
ENTREVISTA No. 1

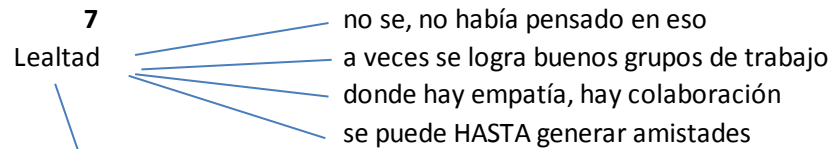




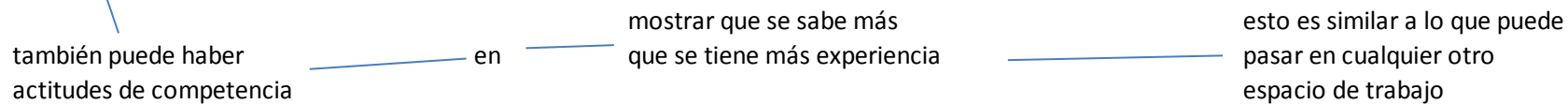


6
compromiso de las organizaciones

NO LO MENCIONA DESDE LAS ORGANIZACIONES SINO DESDE LOS CONTRATADOS



TAMBIEN LO MENCIONA DESDE LOS CONTRATADOS



8
lealtad desde
las organizaciones

no hay porque

- la vinculación es transitoria
- es un tiempo definido
- no hay sentido de pertenencia
- no sentís que estás aportando a un proceso

9
qué espera cuando
firma un contrato

estabilidad

que haya proyección más allá del contrato
que no haya rupturas
estabilidad económica

posibilidad de permanecer
y generar procesos

no hay ingreso permanente
y hay que jugar con eso

esto afecta muchas cosas
de la vida

porque las relaciones familiares
están mediadas por los ingresos

prestamo
compra de casa

lo personal
la economía familiar
el planear cosas
crear procesos
el desarrollo de su quehacer

hay cosas muy inciertas

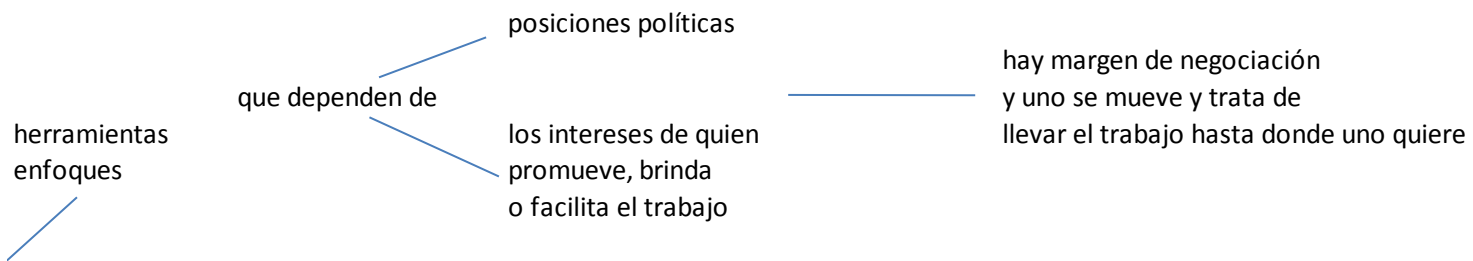
los gastos son al día

10
Desarrollo de carrera


se aguza el estar que moviéndose
tener que moverse
cranearse cosas
no se amodorra uno como cuando tiene un mismo trabajo o tarea
tiene búsquedas más constantes
más pilosos para buscar

VENTAJAS DE

me he movido en diferentes temáticas

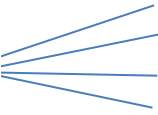


es una condición
estable de lo laboral



no es el mismo espacio físico todo el tiempo

ni junto con los otros todo el tiempo



no hay posibilidades de ascenso

no hay estabilidad

no se pelea por ganarse el puesto del otro

las cosas son transitorias

PORQUE

las teras están definidas
y no se van a modificar en
el CORTO TIEMPO

sin embargo no aspiro
a tener un trabajo fijo

porque para mi es gratificante
cierto nivel de autonomía
cierta libertad

no está amarrado
a hora nalga

L MULTIPLEMPLEO